การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด- ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

Assurance Quality in School in The United Campus, Yangtalat - Gongchai Under The Office of Secondary Education Service Area Office

สุรีย์รัตน์ อู่สูงเนิน
Sureerut U-Soongnern
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: sureerut1669@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด- ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ และ 2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 210 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับน้อย และ 2) ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพ, การประกันคุณภาพภายใน

ABSTRACT

The objective of this research was 1) to study Quality Assurance in School in the United Campus, Yang Talat - Gong Chai Under the Office of Secondary Education Service Area Office, and 2) to study the opinion of teachers towards Quality Assurance in School in the United Campus, Yang Talat - Gong Chai Under the Office of Secondary Education Service Area Office classified by Education and size. This research was survey research. The sample consisted of 210 Administrators and teachers by the Purposive sampling. Data were analyzed by mean, Standard Deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The data analysis revealed that: 1) Teachers' Opinions on Quality Assurance in School in the United Campus, Yang Talat - Gong Chai Under the Office of Secondary Education Service Area Office, overall and each aspect, were found at a moderate level, except the quality of self-assessment reports which was found at a low level. and 2) The comparison of Teachers' Opinions on Quality Assurance in School

in the United Campus, Yang Talat - Gong Chai under the Office of Secondary Education Service Area Office as classified by sex, education level, and the size of the school, overall and each aspect, showed not statistically significance; except when classified by work experience of the sample. It showed that the self-assessment report was statistically significant; different at a .05 level.

Keywords: Quality improvement, Internal quality assurance

บทนำ

"การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง" เป็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และได้กำหนดหลักการสำคัญข้อหนึ่ง คือ ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา โดยที่กำหนดให้ "มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา" เป็นภารกิจสำคัญหมวดหนึ่งที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ อีกทั้งต้องเป็นไปตามระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดด้วย โดยที่ครูเป็นปัจจัยหลักของสำเร็จของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ครูจึงต้องมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการประกันคุณภาพสามารถวิเคราะห์ ระบบและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษาได้ สามารถกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี คุณภาพการศึกษาได้และสามารถดำเนินการให้เกิดคุณภาพการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของครูใน ระบบประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอกพร้อมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ใช้หลักการบริหารจัดการที่มีการดำเนินงานให้เป็นระบบครบวงจร โดยมีขั้นตอนที่สำคัญประการหนึ่งคือ การประเมิน เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ อันจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด รวมทั้งมีจุดอ่อนหรือปัญหาในเรื่องใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การวางแผน การดำเนินงานระยะต่อไปบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ปัญหาการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ที่พบคือปัญหาการเตรียมการก่อนการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในคือ ปัญหาด้านความพร้อมของบุคลากรในสถานศึกษายังไม่เข้าใจชัดเจนว่าการประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานที่เป็นปกติ จึงทำให้รู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน บุคลากรยังเข้าใจวิธีการประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับน้อย เข้าใจระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาที่ไม่ถูกต้องส่งผลให้มีปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ที่สำคัญมีการวางแผนการปฏิบัติการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ยังไม่ชัดเจน ไม่ได้ลำดับความสำคัญของเป้าหมายระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่แน่นอน การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากรยังมีไม่ทั่วถึง และสถานศึกษายังไม่เปิดเผยผลการประเมินที่เป็นจริง ด้วยมีความเข้าใจว่า อาจทำให้ชื่อเสียงของโรงเรียนลดลง จึงไม่ได้นำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงงานอย่างแท้จริง

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนพัฒนาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไป

ตามมาตรฐานเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา อีกทั้งใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและส่งเสริมการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาต่อไป

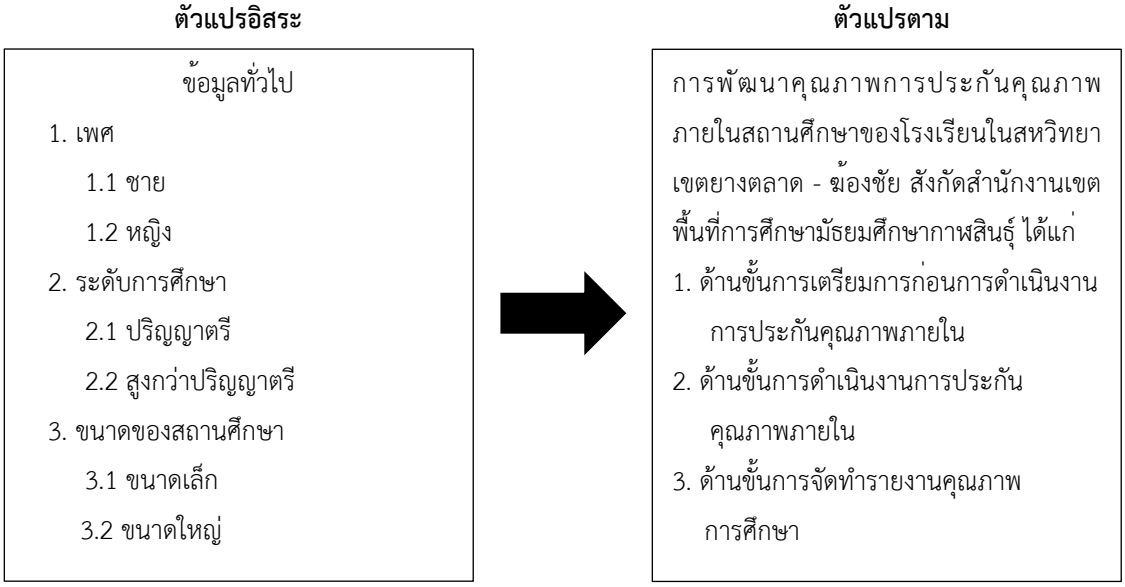
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์

2) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ตามแนวทางการประกันคุณภาพของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ปีพ.ศ.2543 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ผู้บริหารและครูโรงเรียนสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2564 รวม 7 โรงเรียน จำนวน 218 คน

กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจ์ซี่ และมอร์แกน (Krijcie and Morgan อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) และใช้เทคนิคการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน

2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นคำถามแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมการก่อนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในด้านการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน และด้านการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 41 ข้อ

การสร้างเครื่องมือ 1) ศึกษาจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการเตรียมการก่อนการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน (2) ด้านการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน และ (3) ด้านการจัดทำรายงาน คุณภาพการศึกษา เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม 2) สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ และ 3) นำแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและรับข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และได้นำข้อมูลมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจง ความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage) และเสนอผลในรูปของตารางประกอบความเรียง

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเตรียมการก่อนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ด้านขั้นการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน และด้านการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เสนอผลในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ใช้สถิติดังนี้

3.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษาวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

3.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ศึกษาทำความทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

ผลการวิจัย

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการเตรียมการก่อนดำเนินการด้านการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับน้อย

1.1 ด้านการเตรียมการก่อนดำเนินการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารและครูเชิญวิทยากรมืออาชีพมาชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องพร้อมในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน รองลงมาผู้บริหารและครูเชิญ วิทยากรแกนนำมาจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาความรู้ และผู้บริหารและครูจัดประชุม เพื่อสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการประกันคุณภาพภายในตามลำดับ

1.2 ด้านการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับน้อย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารและครูมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการในภาคเรียนหรือปีการศึกษาต่อไป รองลงมาผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ และผู้บริหารและครูมีการกำกับติดตามการดำเนินงานเพื่อกระตุ้นส่งเสริมการดำเนินงานตามแผนตามลำดับ

1.3 ด้านการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับน้อย ยกเว้น ผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมินจำแนกตามมาตรฐานการศึกษาและผู้บริหารและครูมีการจัดทำสรุปผลการประเมินแยกตามมาตรฐานด้านผู้เรียนด้านกระบวนการและด้านปัจจัย อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร และครูมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมินจำแนกตามมาตรฐานการศึกษา รองลงมา ผู้บริหารและครูมีการจัดทำสรุปผลการประเมินแยกตามมาตรฐานด้านผู้เรียนด้านกระบวนการ และด้านปัจจัย และผู้บริหารและครูมีการรวบรวมผลการดำเนินงานและผลการประเมินเป็นหมวดหมู่ อย่างชัดเจน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

2.1 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์จำแนกตามเพศ พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ พิมพ์ชญา ปรีชาธนเกียรตี (2559) ได้ทำการศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษากลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การพัฒนาคุณภาพการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสหวิทยาเขตยางตลาด – ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ มีประเด็น อภิปรายดังนี้

1.1 ด้านการเตรียมการก่อนดำเนินการโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทุงจันทร์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการวางแผน การประกันคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์พิษณุ สุพรรณ์ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีปัญหาอยู่ในอันดับแรกคือ เมื่อผู้บริหารและครูพบปัญหาการดำเนินงานในแต่ละตัวบ่งชี้แล้วไม่ได้มีการนำปัญหาเหล่านั้นมาวางแผนมาพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐาน

1.3 ด้านการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับน้อย ยกเว้นผู้บริหารและครูมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการประเมินจำแนกตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารและครูมีการจัดทำสรุปผลการประเมินแยกตามมาตรฐานด้านผู้เรียนด้านกระบวนการและ ด้านปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 หมวด 6 มาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการศึกษา ที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยจัดให้มีการทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกรายงานการประเมินการดำเนินประกันคุณภาพภายในประจำปีจึงเป็นร่องรอยหลักฐานสำคัญเพื่อการรองรับการประกันคุณภาพภายนอกผู้บริหาร และครูที่มีหน้าที่จัดทำรายงานจึงให้ความสำคัญในการจัดทำรายงาน อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัด ยังได้อ้างอิงจากผลการรายงานในด้านต่าง ๆ เมื่อต้องการพิจารณาการบริหารงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิวา กองเมืองปัก (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอกสำนักงานเขต พระนครสังกัดกรุงเทพหานคร พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอกสำนักงานเขตพระนครสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับน้อย สอดคล้องกับสำเนียง คลสะอาด (2552) ได้ทำการศึกษา เรื่องการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี พบว่าการดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนสังกัดสำนักงานอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า การดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับ ปิยวัฒน์ ตันถา (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดจันทบุรี พบว่าผลการเปรียบเทียบปัญหาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษาในจังหวัด จันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาฬสินธุ์ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสหวิทยาเขตยางตลาด - ฆ้องชัย โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ราตรี ไชยนาเมือง (2557) ได้ทำการศึกษาแนวทางประกันคุณภาพาภายในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี พบว่า การประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ประถมศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของประเวศ โพนน้อย (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายในที่มีประสิทธิผล โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ควรศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนที่มีผลต่อการประเมิน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). ***คู่มือการปฏิบัติงานของโรงเรียนเรื่องการประกันคุณภาพและการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา.*** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาสนา.

ขันติเจริญ งามขำ. (2556). ***ปัญหาและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการปะถมศึกษา อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จักราช หินซุย. (2556). ***ปัญหาและแนวทางการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิราภรณ์ แสงมาศ. (2554). ***ปัญหาการพัฒนาตามมาตรฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทรงศักดิ์ ทุงจันทร์. (2558). ***ปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ***ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.*** อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ประเวศ โพนน้อย. (2554). ***ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี.*** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยวัฒน์ ตันถา. (2559). ***ปัญหาและแนวทางพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในจังหวัดจันทบุรี.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา,

พงศ์พิษณุ สุพรรณ์. (2561). ***ปัญหาการดำเนินงานและแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษาเทศบาลเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิมพ์ชญา ปรีชาธนเกียรติ. (2559). ***ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถนศึกษากลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราตรี ไชยนาเมือง. (2557). ***ปัญหาและแนวทางพัฒนาการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุ่งทิวา กองเมืองปัก. (2552). ***สภาพปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอกสำนักงานเขตพระนครสังกัดกรุงเทพมหานคร.*** การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2554). ***แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษา.*** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำเนียง คลสะอาด. (2552). ***สภาพและปัญหาการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี เขต 2.*** การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย

Strategic Leadership of School Administrators Under Bangkok Metropolitan, Bangkok Noi District

เปมิกา โชติทองชัย
Peamika Chottongchai
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100099.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน ประชากรประกอบด้วย ข้าราชการครูของโรงเรียนในเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 188 คน กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วยข้าราชการครู จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research was a survey research were: (1) to study the strategic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan, Bangkok Noi District; and (2) to compare the government teachers' evaluations on strategic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan, Bangkok Noi Disrtict, classified by education levels and teaching experiences. The population included 188 teachers of the schools under Bangkok Metropolitan, Bangkok Noi District. Sample, was obtained via stratified random sampling technique, and comprised of 127 government teachers of the schools under Bangkok Metropolitan, Bangkok Noi District. The instrument used for the data collecting was a five-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: (1) the strategic leadership of the schools administrators under Bangkok Metropolitan, Bangkok Noi Disrtict were at the high level in overall and each aspect; and (2) the government teachers with different education levels and teaching experiences

had no different evaluations on strategic leadership of school administrators under Bangkok Metropolitan, Bangkok Noi Disrtict in overall.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้ระบุบทบาทของผู้บริหารว่าเป็นผู้มีภาวะผู้นำ คุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามสมรรถนะ และตำแหน่งความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่ง และบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล สอดคล้องกับคุรุสภา ซึ่งได้ประกาศเป็นข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา) มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานของตนได้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันในสถานศึกษาและจัดระบบงานให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีศักยภาพในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการเสริมสร้างบทบาทของ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากการร่วมมือกันระหว่าง บ้าน โรงเรียน และชุมชน ผ่านการ จัดตั้งสมาคม ชมรม การระดมทรัพยากร และการจัดกิจกรรมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบ ต่างๆ เป็นต้น การให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้วจนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นหลักการบริหาร ที่เรียกว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาและนำไปปฏิบัติเพื่อให้สถานศึกษาก้าวไปในทิศทางที่เหมาะสมเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาโดยผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนที่ชาญฉลาด กำหนดแผนยุทธศาสตร์และนโยบายที่แตกต่างจากผู้อื่น แต่เป็นความแตกต่างเชิงสร้างสรรค์ เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางให้สถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ แต่ถ้าปราศจากการวางแผนสถานศึกษาจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานและไม่มีแผนที่จะปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการที่จะนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ควรศึกษาแนวคิดวิธีการต่างๆ ซึ่งผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีองค์ประกอบของความเป็นผู้นำและมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วยภาวะผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจในระดับสูงความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต วิธีการคิดเชิงปฏิบัติการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มาบริหารให้ได้ผลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีนั้น จำเป็นจะต้องมีการเสริมพลังให้ผู้บริหารได้มีโอกาสฝึกฝน และใช้ความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มศักยภาพ จะต้องมีการอบรมและพัฒนาอย่างเข้มข้นเพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ ๆ ให้เป็นนักบริหารการศึกษาอย่างมืออาชีพ ซึ่งผู้นำที่ดีนั้นควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ วิธีการในการพัฒนาบุคคลระดับนักบริหารสามารถทำได้หลายวิธี และหลายด้านทั้งการพัฒนาบุคลิกภาพ จิตใจ อารมณ์ สังคม การพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาภาวะผู้นำที่มีอยู่ให้ทันสมัยสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน (DuBrin, 2004: 335)

ดังนั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทและอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาที่นำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้เรียนยังได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จึงได้มีการกำหนดนโยบายปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันโลก สามารถเร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ให้มีความรู้และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป ปรับปรุงระบบสนับสนุนการจัดการศึกษาที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างระบบให้เป็นองค์การคุณภาพที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ ปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน สร้างระบบการควบคุมการจัดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีข้อมูลสารสนเทศ และข่าวสาร เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนอย่างพร้อมบริบูรณ์ สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บริการที่ดี

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญต่อบริหารสถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นและประสบความสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการประเมินของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในสังกัด ตลอดจนการปรับปรุง การบริหารงานของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา ชุมชน สังคม และผู้เรียนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

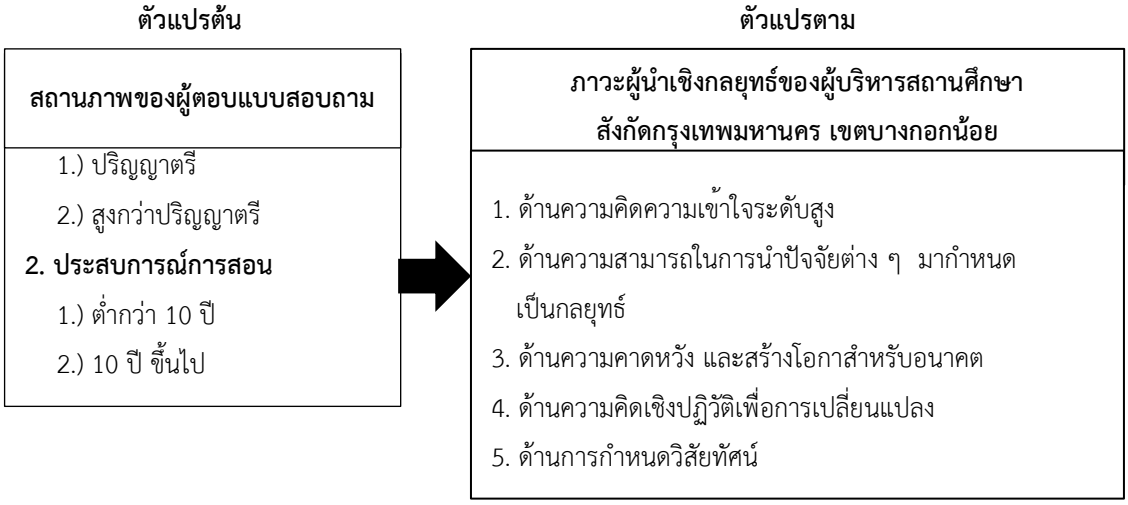
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย

2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย โดยกำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ตามแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ของดูบริน (DuBrin, 1998: 355) ดังนี้ 1) ความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ 3) ความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต 4) ความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) การกำหนดวิสัยทัศน์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ปีการศึกษา 2564 จำนวน 188 คน จาก 15 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย จำนวน 188 คน จาก 15 โรงเรียน โดยกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วยข้าราชการครู จำนวน 127 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรา ส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 7 ข้อ 2) ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ จำนวน 7 ข้อ 3) ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต จำนวน 7 ข้อ 4) ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 7 ข้อ 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการ ศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ดังนี้

4.1 การหาค่าความเที่ยงตรงโดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 มาใช้ เป็นข้อคำถาม ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00

4.2 การหาค่าความเชื่อมั่นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (try-out) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้คะแนนและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการทดสอบค่าที (t-test)

การดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย และเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนของข้าราชการครู

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูของโรงเรียนในเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 188 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 188 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) และนำมาเทียบอัตราส่วน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยเกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 35 ข้อ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยศึกษาจากเอกสาร ตำรา หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แล้วกำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัยรวมถึงหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถามโดยนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมด้านเนื้อหาและค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และได้นำไปทดลอง (Tryout) กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’ s Alpha Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีถึงผู้อำนวยโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม ส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชครูโรงเรียนเขตบางกอกน้อย สังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และสรุปข้อมูลเมื่อครบกำหนดนัดหมายผู้วิจัยดำเนินการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุด นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน นำมาวิเคราะห์

โดย 1) แบบสอบถาม ตอนที่ 1 หาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และ 2) แบบสอบถาม ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การประเมินของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้านซึ่งแปลความหมายช่วงระดับการประเมิน ออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51 - 5.00	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 1.50	หมายถึง	มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนมากที่สุด ดังนี้ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 ในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน จำนวนทั้งสิ้น 127 คน

สถานภาพข้าราชการครู	**จำนวน**	
	(n = 127)	**ร้อยละ**
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	90	70.87
สูงกว่าปริญญาตรี	37	29.13
รวม	**127**	**100**
2. ประสบการณ์การสอน		
ต่ำกว่า 10 ปี	55	43.31
10 ปี ขึ้นไป	72	56.69
รวม	**127**	**100**

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1) ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ตามการประเมินของข้าราชการครู ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.10) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ตามการประเมินของข้าราชการครู ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.09) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ทุกข้ออยู่ในระดับมาก

3) ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ตามการประเมินของข้าราชการครู ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.14) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคตทุกข้ออยู่ในระดับมาก

4) ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ตามการประเมินของข้าราชการครู ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.14) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงทุกข้ออยู่ในระดับมาก

5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ตามการประเมินของข้าราชการครู ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.20) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทุกข้ออยู่ในระดับมาก แสดงตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยของข้าราชการครูโดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย			**S.D.**	**ระดับ**
1.	ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง	4.10	0.82	มาก
2.	ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ กำหนดเป็นกลยุทธ์	4.09	0.86	มาก
3.	ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต	4.14	0.76	มาก
4.	ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.13	0.82	มาก
5.	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์	4.20	0.76	มาก
รวม		**4.13**	**0.76**	**มาก**

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการประเมินของข้าราชการครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน สรุปผลได้ดังนี้

1) ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2) ข้าราชการครูที่มีระดับประสบการณ์การสอนต่างกันมีการประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนมากที่สุด ดังนี้ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 มีประสบการณ์การสอน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 1) ข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย โดยรวมอยู่ในระดับมาก **(**= 4.13**)** เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้ 1) ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยตามการประเมินของข้าราชการครูด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.10) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูงอยู่ในระดับมาก 2) ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ตามการประเมินของข้าราชการครู ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.09) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ทุกข้ออยู่ในระดับมาก 3) ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ตามการประเมินของข้าราชการครู ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคตโดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.14) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคตทุกข้ออยู่ในระดับมาก 4) ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ตามการประเมินของข้าราชการครู ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.14) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลงทุกข้ออยู่ในระดับมาก 5)ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ตามการประเมินของข้าราชการครู ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.20) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน สรุปผลได้ดังนี้ ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยไม่แตกต่างกันทุกด้าน ข้าราชการครูที่มีระดับประสบการณ์การสอนต่างกันมีการประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อยไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ตามประเมินของข้าราชการครู โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ลำดับสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ กำหนดเป็นกลยุทธ์ ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษากำหนด

วิสัยทัศน์ที่ต้องการในอนาคตและให้การสนับสนุนโดยครูมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและนักเรียน ด้วยความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงานและโครงการของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนสามารถ ดำเนินงานตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา ขับเคลื่อนโรงเรียนให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Johnson, G. and Scholes, K. (2003) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนา พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์ และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์การผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของฏิมากร บุ้นกี้ (2563) ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน และ 3) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยการกระตุ้นจูงใจให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งมุ่งเน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การคิดเชิงระบบ โดยรวมมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งมีความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผลและมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์การที่มีปฏิกิริยากับสภาพแวดล้อมนี้ เรียกว่า การคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน สนับสนุนแนวคิดของ DuBrin A.J. (2004) ที่กล่าวว่า การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความรู้สึกนึกคิด และความเข้าใจระดับสูงเป็นวิธีคิดเชิงระบบแบบองค์รวมที่มีความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการบริหารงานให้ฝ่ายต่าง ๆ ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน

1.2 ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล เพื่อให้สถานศึกษาสามารถรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามมาตรฐานที่กำหนด จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารเชิงกลยุทธ์ซึ่งอาศัยสารสนเทศต่างๆ เพื่อการตัดสินใจ ติดตามตรวจสอบ และประเมินผลเพื่อคาดคะเนหรือพยากรณ์ และกำหนดกลยุทธีต่างๆได้ สอดคล้องกับแนวคิด DuBrin, A. J. (2004) ที่กล่าวว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถกำหนดอนาคตได้ การทำงานต้องเป็นลักษณะของประชาธิปไตย ทำงานร่วมกันเพื่อเก็บข้อมูลต่าง ๆ

1.3 ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาทักษะการคาดคะเนอนาคตจากคำกล่าวที่ว่าการมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคตเป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับรสนิยมและความต้องการของผู้รับบริการตลอดจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคตสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วริษา ฮวดศรี, กัญภร เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณี (2564) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งพบว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถมองภาพอนาคต สถานศึกษาว่าข้างหน้าสถานศึกษาจะเป็นอย่างไร เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับเป้าหมายอนาคตและทิศทางของสถานศึกษา ผู้บริหารสมัยใหม่มุ่งเน้นประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการนำเทคโนโลยีและดิจิทัลมาปรับใช้ในสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทำให้การติดต่อสื่อสารรับส่งข้อมูลภายในสถานศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ เกิดอย่างขึ้นรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ทำให้การทำงานลดการเผชิญหน้าและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันน้อยลง สอดคล้องกับแนวคิดของ Adair, John Eric. (2010) กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาองค์การทุก ขนาด ทุกระดับเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่รับผิดชอบในการสร้างและการเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ ได้แก่ด้านสภาพแวดล้อม วัฒนธรรม กลยุทธ์โครงสร้าง ภาวะผู้นำและ เทคโนโลยีและยังมีหน้าที่ในการจูงใจให้บุคลากรนำการตัดสินใจของตนลงสู่การปฏิบัติ

1.4 ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ การท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ การสร้างสรรค์อนาคตใหม่การตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการการจัดแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับการบริการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นประโยชน์ และการจัดระบบบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมเน้นการกระจายอำนาจการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผลผลิตทั้งทางปริมาณและคุณภาพ DuBrin (1998: 335) แต่ด้วยสถานศึกษาต้องบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายจากต้นสังกัด การบริหารสถานศึกษาต้องดำเนินตามที่ได้รับมอบหมายตามกรอบในหน่วยงานต้นสังกัดการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งระบบหรือการสร้างแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจึงมีข้อกำจัดสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน ดร.ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2554) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา พบว่า การมีแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบถึงรากถึงโคนในระดับมากที่สุด เนื่องจากทักษะการคิดเชิงปฏิวัติเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบซึ่งมีลักษระคล้ายคลึงกับคำว่าการสร้างอนาคตใหม่ (Re-Inventing the Future)

1.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดและการให้การสนับสนุนโดยครูมีส่วนร่วมการถามสิ่งที่ดีและบริการที่ดีที่สุด การกำหนดรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง การสร้างความคิดโดยการใช้คำถามการกำหนดเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ และการกำหนดสภาพของสถานศึกษาที่ต้องการจะเป็นในอนาคตร่วมกันสอดคล้องกับแนวคิดของ Reland and Hitt, (1999) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การมุ่งมั่นต่อวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ (Determining the Firm’s Purpose or Vision) ผู้นำต้องทำงานร่วมกับบุคคลต่างๆเพื่อร่วมกันคิดวัตถุประสงค์หรือวิสัยทัศน์ใดต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

2) การเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครเขตบางกอกน้อยของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนตามการประเมินของข้าราชการครู พบว่า ข้าราขการครูที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนต่างกันประเมินภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาใช้การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของครูและการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เอื้อเฟื้อ มีเมตตากันและกัน ตลอดจนให้ชุมชนและผู้ปกครอง ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตลอดจนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการบริหารงาน และสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาซึ่ง ส่งผลให้ข้าราชการครูเข้าใจและมีมุมมองตรงกันในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านความคิดความเข้าใจในระดับสูง ผู้บริหารควรส่งเสริมการคิดเชิงมโนภาพ ซึ่งจำแนกองค์ประกอบของข้อมูล และรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล การกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และควรนำความรู้ใหม่มาพัฒนาองค์กร และสร้างแรงจูงใจ ให้นำความรู้ไปพัฒนาให้องค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

2. ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารควรกำหนดอนาคตและมีสมาธิสูงในการทำงาน มุ่งใช้ความสามารถในการนำความรู้และข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ในสถานศึกษาพร้อมเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาได้ และควรกำหนดข้อมูล จากการบริหารงาน ควรทำผลการประเมินและปัญหาของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาเพื่อทำผ่านในปีต่อไป

3. ด้านความคาดหวัง และสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารควรใช้ทักษะการคาด คะเนและมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อผู้บริหารสามารถวางแผนกลยุทธ์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน และควรวิเคราะห์ผลการดำเนินงานในช่วงปีที่ผ่านมาเพื่อแก้ไขปัญหามาพัฒนาสถานศึกษา ควรมองถึงความต้องการของผู้ปกครองและผู้เรียน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองอยู่สม่ำเสมอ

4. ด้านความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความกล้าท้าทายในสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของผู้รับบริการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการและความพึงพอใจของผู้รับบริการ

5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดสภาพของสถานศึกษาของพื้นที่ที่ผู้รับบริการต้องการในอนาคต และส่งเสริม สนับสนุน ความคิดของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและข้าราชการครู โดยการสร้างความคิดอย่างสร้างสรรค์ ใช้วิสัยทัศน์อันกว้างไกล และควรกำหนดเป้าหมายร่วมกันพัฒนาสถานศึกษาและการบริการด้านการศึกษาที่ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริการสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตอื่น ๆ
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของบริหารสถานศึกษา เขตอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

กล้าศักดิ์ จิตต์สงวน, ปิยพงษ์ สุเมตติกุล และไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา. ***วารสาร EAU HERITAGE***, 4(1): 201-211.

ฏิมากร บุ้นกี้. (2563). ***การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.*** วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วริษา ฮวดศรี, กัญภร เอี่ยมพญา และนิวัตต์ น้อยมณี. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จังหวัดฉะเชิงเทรา. ***วารสารสิรินธรปริทรรศน์,*** 22(1): 103-117.

สำนักมาตรฐานวิชาชีพ. (2564). ***สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.*** (ออนไลน์). สืบค้นจากhttps://www.ksp.or.th/ksp2018/2018/11/1811/

DuBrin .J. 1998. ***Leadership research finding : Practice and skills.*** Boston Houghton: Mifflin Company.

DuBrin, A. J. (2004). ***Leadership : Research Findings, Practice, and Skills.*** (4thed). New York : McGraw -Hill.

Ireland, R. D. and Hitt, M. A. (1999). Achieving and Manintaining Strategic Compettiveness in the 21st Century : the Role of Strategic Leadership. ***Academy of Management Excutive***, 13(1): 43-57.

Johnson, G. and Scholes, K. (2003). ***Strategic Management in Practice from Exploring Corporate Strategy.*** London : Prentice-Hall.

Krejcie, R. V., and Morgan, D.W. (1970*). **Determining Sample Size for Research Activities. Journal of Education and Psychological Measurement,*** 30(3): 607-610.

พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

Administrative behaviors conducive to the organizational climate of school administrators in Kamphaeng Saen group 1, Under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1

รัตนาภรณ์ จันทพันธุ์
Rattanaporn Jantapan
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: yonghawaii@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ของข้าราชการครูจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 118 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พฤติกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ข้าราชการครูที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันประเมินพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร, บรรยากาศองค์การ

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the administrative behaviors conducive to the organizational climate of school administrators in Kamphaeng Saen Group 1, under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare the administrative behaviors conducive to the organizational climate of school administrators in Kamphaeng Saen Group 1, under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, classified by genders and education levels. Research methodology was survey research. The population included 118 government teachers in Kamphaeng Saen Group 1, under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, Sample was obtained via stratified random sampling technique. The research instrument was a 5-level rating scale

questionnaire. The statistics used for the data analysis were percentage, mean, Standard Deviation. and test the hypothesis using t-test.

The results of the research were found that: (1) the administrative behaviors conducive to the organizational climate of school administrators in Kamphaeng Saen Group 1, under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, were at the high level in overall and each aspect; and (2) the government teachers with different genders and education levels had no different evaluations on administrative behaviors conducive to the organizational climate of school administrators in Kamphaeng Saen Group 1, under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, in overall and each aspect.

Keywords: Administrative Behavior, Organizational Climate

บทนำ

ประเทศไทยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับตัวทบทวนกระบวนทัศน์การพัฒนาประเทศชาติในทิศทางที่พึ่งพาตนเองและมีภูมิคุ้มกันตนเองมากขึ้น โดยยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่ยึด “คน เป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อให้การพัฒนาและการบริหารประเทศเป็นไปในทางสายกลางการพัฒนาที่เชื่อมโยงทุกมิติอย่างบูรณาการ โดยมีการวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลใช้หลักความพอประมาณให้เกิดความสมดุลระหว่างมิติทางวัตถุกับจิตใจของคนในชาติ ความสมดุลระหว่างความสามารถในการพึ่งตนเองกับความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทกับสังคมเมือง โดยมีการเตรียมระบบภูมิคุ้มกันด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอพร้อมรับผลกระทบจาก การเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายในและภายนอกของประเทศ

บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกทุกคนในองค์การ ความสำเร็จขององค์การส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบรรยากาศองค์การซึ่งมีส่วนในการสนับสนุนการทำงานอย่างยิ่งในการที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศศิญดา กาวิตา, 2553) นอกจากนี้บรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์การโดย บราวน์ และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980 : 420) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การยังมีส่วนในการวงรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้ทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และความพอใจ ที่จะอยู่ในองค์การ ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่นักพัฒนาองค์การจะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่น คือ บรรยากาศองค์การเพราะบรรยากาศองค์การได้รับการสั่งสมมาจากความเป็นมาของวัฒนธรรมและกลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่อดีตสอดคล้องกับแนวความคิดของ เฮลริเจลและสโลคัม (Hellrigele & Slocum, 1994: 430) ที่มีความเห็นว่าผู้บริหารทุกคนควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การเพราะบรรยากาศองค์การจะช่วยให้นักบริหารวางแผนที่จะเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้นนอกจากนี้จะเป็นการเสนอหรือสนองบรรยากาศที่สร้างเสริมความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วจะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น แล้วจะบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น

โรงเรียนนับเป็นองค์การหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการทางการศึกษาคุณภาพของการให้บริการทางการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับ สิ่งแวดล้อมระหว่างบุคคลต่อบุคคลในโรงเรียน ดังนั้น บรรยากาศในโรงเรียนจึงมีผลต่อพฤติกรรมของครู นักเรียนและความรู้สึกของครูและนักเรียนที่มีผลต่อสถานศึกษาหากมีการเสริมสร้างบรรยากาศที่สนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้เร็วขึ้น ผลผลิตในการทำงานบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการการ

พัฒนาสังคมและการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้สถานศึกษาเป็นที่น่าพอใจและเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครูและนักเรียนจะใช้ เวลาอยู่ในสถานศึกษาอย่างมีค่าซึ่งบรรยากาศองค์การทุกรูปแบบส่วนหนึ่งมีผลมาจากผู้บริหาร และผู้บริหารจะได้รับผลกระทบจากบรรยากาศองค์การด้วย (วิไล กวางคีรี, 2557: 101-102)

จากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557ถือเป็นก้าวสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา โดยสถาบันนั้นเป็นหน่วยงานหลักที่มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการทำ ให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุเป้าหมาย ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เนื่องจากการศึกษาไทยในปัจจุบันมีปัญหาอยู่มากโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการศึกษาไม่สามารถเตรียมคนไทยให้เผชิญกับยุคการเปลี่ยนแปลงของโลกข้อมูลข่าวสารได้ทัน ผลผลิตทางการศึกษายังขาดคุณภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้นับเป็นปัญหาใหญ่และเป็นอันตรายที่นำ พาประเทศไปสู่ภาวะวิกฤติ สมควรต้องแก้ไข ดังนั้น การบริหารการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารจึงเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งในด้านการกำหนดเป้าหมาย จัดโครงสร้างการบริหาร มอบหมายงาน จัดสภาพแวดล้อมการทำงาน มีภาวะผู้นำ ในด้านต่างๆ มีการสร้างบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ซึ่งบรรยากาศองค์การนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อหนุนให้การทำงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เนื่องจากมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานเกิดจากลักษณะทางกายภาพ การปฏิสัมพันธ์ในการมีส่วนร่วม และการประพฤติปฏิบัติตนระหว่างบุคคล บรรยากาศองค์การนั้นสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วิไล กวางคีรี, 2557: 101)

จากสภาพปัญหาพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เพื่อที่จะเป็นแนวทาง ให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ของข้าราชการครูจำแนกตามเพศและระดับการศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตที่จะทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 197 : 174) โดยการยกตัวอย่างด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ ความห่างเหิน การมุ่งผลงาน ความเชื่อถือไว้วางใจ ความกรุณาปราณีของฮาลปิน และครอฟท์ (Halpin & Croft, 1972 : 174)

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 165 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 118 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ดังนี้ 1) เพศ ได้แก่ ชาย หญิง และ 2) ระดับการศึกษา ได้แก่ ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ดังนี้ 1) ความห่างเหิน 2) การมุ่งผลงาน 3) ความเชื่อถือไว้วางใจ และ 4) ความกรุณาปราณี

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

5 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

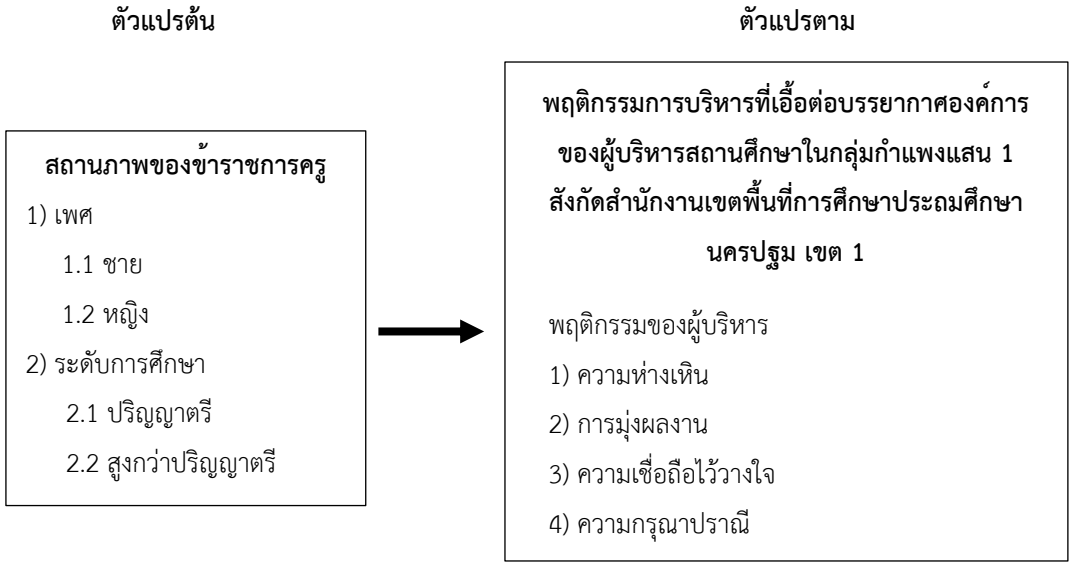
5.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean:)

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

5.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยศึกษาโดยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Halpin & Croft (1972: 174) ในพฤติกรรมของผู้บริหารประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ ความห่างเหิน การมุ่งผลงาน ความเชื่อถือไว้วางใจ ความกรุณาปราณี ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีจำนวน 118 คน เป็นเพศชาย 47 คน คิดเป็นร้อยละ 39.83 และเป็นเพศหญิง 71 คน คิดเป็นร้อยละ 60.17 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับปริญญาตรีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 72.89 ระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 27.11

2. พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่ม กำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พฤติกรรมของผู้บริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความกรุณาปราณีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านความห่างเหิน ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ และด้านการมุ่งผลงาน สรุปแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านที่ 1 ด้านความห่างเหิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การใช้อำนาจสั่งการและประชุมเน้นเรื่องราวต่างๆมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ การเยี่ยมเยียนหรือนิเทศชั้นเรียนและแจ้งผลให้ครูทราบทุกครั้ง น้อยที่สุด คือ มอบหมายงานหรือติดตามงาน โดยคำนึงถึงส่วนรวม ตามลำดับ

2.2 ด้านที่ 2 ด้านการมุ่งผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ การใช้อำนาจสั่งการให้ครูส่งงานที่ได้รับมอบหมาย ตามเวลาที่ผู้บริการกำหนด รองลงมาการเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนทำงานที่ตนถนัดอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ น้อยที่สุดการตรวจสอบความถูกต้องของงานอย่างละเอียดทุกครั้ง

2.3 ด้านที่ 3 ด้านความเชื่อถือไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การศึกษาข้อมูลและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ การทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครู และการอธิบายเหตุผลทุกครั้งที่ติชมครู การมาถึงโรงเรียนก่อนครูคนอื่น ๆ การอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู และการสร้างแรงจูงใจให้คณะครูในการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านที่ 4 ด้านความกรุณาปราณี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ การไกล่เกลี่ยและประนีประนอมเมื่อเกิดความขัดแย้ง รองลงมาการช่วยเหลือครูทั้งในเรื่องส่วนตัวและการปฏิบัติงาน น้อยที่สุดปฏิบัติตนเป็นผู้ให้ในทุกสถานการณ์ และปฏิบัติตนเป็นผู้ให้ในทุกสถานการณ์

3. การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

3.1 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบการประเมินของข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบการประเมินของข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้านพบว่า อยู่ระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องมาจากองค์การมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนสมาชิกยอมรับ รวมทั้งการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมการสื่อความหมายในองค์การทั้งจากผู้บริหารระหว่างบุคลากรด้วยกัน ระหว่างองค์การกับสังคม เป็นแบบอิสระ ทำให้ได้ข่าวสารข้อมูลทั่วกัน มีการกระจายอำนาจเหมาะสม บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ ไม่มีการแย่งอำนาจไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่มย่อยบุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ บุคลากรจะทราบจุดมุ่งหมายขององค์การของตนเองดี และมีความผูกพันว่าเป็นสมาชิกขององค์การนั้นบุคลากรมีความพึงพอใจในงานมีความสุขในชีวิตสร้างสิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา ปรับกระบวนการทำงาน เปลี่ยนจุดมุ่งหมาย ผลิตสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาอยู่ตลอดเวลามีความเป็นตัวของตัวเอง และสนองความต้องการของสังคมไปในทิศทางบวกสามารถปรับตัวได้ดีกว่าความต้องการของสังคม และเมื่อทรัพยากรมีจำกัดมีโครงสร้างองค์การที่แข็งแรง มีกระบวนการแก้ปัญหาที่ดี และมีการประเมินผลขององค์การที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์ (2563) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี พบว่า บทบาทผู้บริหารของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ บทบาทในการเป็นผู้ขจัดสิ่งก่อกวนบทบาทในการจัดสรรทรัพยากร บทบาทในการกำกับติดตาม บทบาทในการเป็นผู้เจราจาต่อรอง บทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ บทบาทในการเผยแพร่ข้อมูล บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ บทบาทในการเป็นผู้นำ ตามลำดับ ส่วนด้านบทบาทในการเป็นผู้ประกอบการอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีโอกาสในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านความสามัคคี ด้านความเคารพ และด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความไว้วางใจและด้านการมีขวัญสูง บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน ประเมินพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการครูที่มีเพศชายและหญิงมีทัศนคติ ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต1 ไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงเพศในการกำหนดหน้าที่หรือความรับผิดชอบในงานแต่ละด้าน แต่จะคำนึงในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นๆเป็นสำคัญ จะทำให้สถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรเทิง เครือทัต, สุรพล พุฒคำ และภูวดล จุลสุคนธ์ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับบทบาทของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน

3. ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินพฤติกรรมการบริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศองค์การของสถานศึกษา ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการปฏิบัติงานที่ คล้ายคลึงกันและอยู่ในระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน โดยมีความคิดเห็นว่าบรรยากาศองค์การเป็นเรื่องสำคัญจำเป็น จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรเทิง เครือทัต, สุรพล พุฒคำ และภูวดล จุลสุคนธ์ (2561) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับบทบาทของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ควรมอบหมายงานหรือติดตามงาน โดยคำนึงถึงส่วนรวม และการสื่อสารกับครู ด้วยความเป็นกันเอง ท่าทีที่ยิ้มแย้ม

2. ควรตรวจสอบความถูกต้องของงานอย่างละเอียดทุกครั้ง และประกาศหน้าที่และความรับผิดชอบให้ครูแต่ละคนทราบทั่วกัน

3. ควรศึกษาข้อมูลและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู

4. ควรปฏิบัติตนเป็นผู้ให้ในทุกสถานการณ์ และให้คำปรึกษาแก่ครูในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบในเชิงปฏิบัติและศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้องค์การมีบรรยากาศแบบแจ่มใส เพื่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนของครู ในกลุ่มกำแพงแสน 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

เอกสารอ้างอิง

จุฬารัตน์ สุคันธรัตน์. (2558). ***บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก***. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิราวัลย์ พิมพ์บาล. (2559). ***บรรยากาศองค์การของกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.*** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จารุสิริ ทองเกตุแก้ว. (2562). ***ภาวะผู้นำและบรรยากาศสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.*** คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ทัศวรรณ ชัยฉลาด. (2560). ***ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกระบุรี.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

พัชชานันท์ โภชฌงค์. (2562). ***บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.*** บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ลำไพ พรมชัย. (2561). ***ปัจจัยแรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในจังหวัดอุบลราชธานี.*** คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

บรรเทิง เครือทัต, สุรพล พุฒคำ และภูวดล จุลสุคนธ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับบทบาทของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. ***รายงานสืบเนื่องจากการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงวิจัย ครั้งที่ 3 “สร้างองค์ความรู้ มุ่งสู่การศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น” 1 มีนาคม พ.ศ. 2558.***

วิไล กวางคีรี. (2557). การพัฒนาเครื่องมือตรวจวัดบรรยากาศองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ***The Development of Organizational Climate Inventory for theBasic Education School***, 28(86): 101-122.

ผดุงศักดิ์ แก้วสังข์. (2552). ***บรรยากาศองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พะยอม วงศ์สารศรี. (2552). **องค์การและการจัดการ.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). ***หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร.*** (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: มนตรี.

มนตรี ศรีจันทร์อินทร์. (2559). ***บรรยากาศองค์การของโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จันทบุรี-ตราด.*** สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์. (2563). **บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.** บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศศิญดา กาวิตา. (2553). ***บรรยากาศองค์การของโรงเรียนในอาเภอเขาคิชฌกูฏ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2558). ***หลักนิเทศการศึกษา Principles of educational supervision.*** ชลบุรี: ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุนิสา เนาวรัตน์. (2563). ***ปัจจัยที่ส่งผลตอบรรยากาศองค์การของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.*** มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัครัช แสนสิงห์ (2560). ***บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่ สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงาน ประจำสำนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัด สาขานครราชสีมา.*** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

Brown, W., & Moberg, D. (1980). ***Organizational theory and management: A macroapproach.*** New York: Wiley & Sons.

Chester I.Barnard. (1970). ***The Functions of the Executive***. (Massachusetts : Harvard University Press), 142-149.

Davidson, Michael, C. G. (2003). ***Does Organizational Climate add to service quality in hotels,*** The University of New Orleans.

C.A. Newwell. (1978). ***Human Behavior in Educational Administration.*** Englewood Cliff Prentice-Hall: 19.

Dessler, G. (2004). ***Management.*** New Jersey: Prentice Hill.

Freedman, J. andFiedeldey, V. (2004). ***The climate of success.*** (2nd ed.). New York : McGraw-Hill.

Group, J.W. (2002). ***The high-performance organizational climate.In N.M. Ashkanasy, C.P.M. Wilderom& M.F. Peterson (Eds.). Handbook of organizational culture and climate.*** California: Sage.

George H. Litwin and Robert A. Stringer. (1968). ***Motivation and Organization Climate.*** (Harvard University): 372.

Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1972). ***The organizational climate of schools.*** Chicago, IL:Midwest Administration Center of the University of Chicago.

Herbert, Hick G. (1972). ***The Management of Organization : A Systems and Human Resources Approach.*** (12th ed.) New York.:Appletion-Century-C.

Hoy, W.K., & Miskel, C.G.(1991.) ***Educational administrational.*** (4th ed.). New York : McGraw-Hill.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1995*). **Educationadministration: Theory, research, and practice.*** (6th ed.). New York: McGraw-Hill Book.

HR Insights Blog. (2014). ***What is Organizational Climate.*** (Online), from http://www.yourerc.com/blog/post/What-is-Organizational-Climate.aspx

Likert, R., & Likert, J. (1976**). *New ways of management conflict.*** New York: McGraw-Hill.

Steers, Richard M.(1977.) ***Organizational Effectiveness : A Behavior View.*** Santa Monica : Goodyear Publishing Company.

Stringer, R. (2002). ***Leadership and organizational climate.*** Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Sergiovanni, T. J., & Starrantt, F. D. (1993). ***The school executive: A theory of administration.*** **(2nd ed.).** New York: Harper and Row.

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Environment Management in Schools in Lak Sam Subdistrict Area Ban Phaeo District Under the Samut Sakhon Primary Education Service Area Office

พิเชษฐพงษ์ เบ้าทอง
Phichetpong Bowthong
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100006.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ คุณครู ในเขตตำลบหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 4 โรงเรียน รวม 73 คน สุ่มโดยวิธีแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบ Independent sample t-test

ผลการวิจัยพบว่า (1) ครูผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี (2) ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศ และประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

ABSTRACT

The objectives of this research: (1) To study the educational environment management of schools in Lak Sam Sub-district, Ban Phaeo District under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office in 3 aspects, namely physical aspect, administrative aspect and academic aspect (2) To compare the educational environment management of schools in Lak Sam Sub-district, Ban Phaeo District under the Samut Sakhon Primary Education Service Area Office, classified by gender and teaching experience. This research is population survey research consisting of 90 teachers in Lak Sam Sub-district, Ban Phaeo District under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office of 4 schools. The

sample was randomized by 73 proportional grade random sampling method. There were 4 steps in research methodology: (1) research problem studying (2) research design (3) data collection and analysis (4) research reporting. The instrument used for data collection was 5-rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation, and independent t-test.

The results reveal that : (1) Most of the teachers who responded to the survey were female. and had more than 10 years of teaching experience. (2) The teachers had their opinions on the educational environment management of the schools in Lak Sam Sub-district. Ban Phaeo District Under the Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office, overall and each aspect was at a high level. and (3) The results of the comparison of the opinions of teachers with gender and teaching experience, differed opinions on the school environment in Lak Sam Subdistrict area, Ban Phaeo District under the Samut Sakhon Primary Education Service Area Office, in overall and each aspect were not different.

Keywords: Environment Management, The Samut Sakhon Primary Educational Service Area Office

บทนำ

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญมากที่สุดในการบริหาร และพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ตามแนวการปฏิรูปทางการศึกษา โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานของการบริหาร (School Based Management : SBM) เป็นการบริหารอย่างอิสระส่งผลให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานด้านวิชาการการ บริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาพ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ.2545 “ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี” งานบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดทำนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนกระทรวงศึกษาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น การดำเนินการเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ การเงิน การบัญชี งานพัสดุ และระบบควบคุมภายใน มีขอบข่ายของงานดังนี้ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การวางแผนการบริหารงานการศึกษา การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร, 2564)

สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเจริญทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์และสังคม ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนกล้าคิดกล้าแสดงออกในทางที่เหมาะสม เนื่องจากสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อจิตใจและพฤติกรรมของผู้เรียนก่อให้เกิดการเรียนรู้ ในการจัดการศึกษานั้น ครูไม่ใช่เพียงปัจจัยเดียวที่สามารถจัดให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาการได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ในทุกด้าน แต่ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกหลายประการ โดยเฉพาะปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา (จงกล เทิดประสิทธิกุล, 2542: 1) กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่ดีจะช่วยส่งเสริม และปลูกฝังให้นักเรียนได้เป็นบุคคลที่พร้อมด้วยความรู้ ความสามารถ ความเจริญทั้งทางร่างกาย และจิตใจ อันเป็นการสร้างบุคลิกที่ดีงามแก่นักเรียน สภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนซึ่งประกอบด้วย พฤติกรรมของครู อาจารย์ การเรียน พฤติกรรมของนักเรียน เพื่อนร่วมชั้น อาคารสถานที่ ตลอดจนสื่อการ

เรียนการสอน เหล่านี้มีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งอารียา สตารัตน์ (2556) ได้กล่าวว่า การดำเนินงานและการปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน โดยผู้บริหารร่วมกับครูและผู้เกี่ยวข้องในสถานศึกษาต้องพิจารณาองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

จากการวิเคราะห์สภาพบริบทของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนระดับอนุบาล 1 ถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า โรงเรียนประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการในการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สรุปประเด็นปัญหาได้ดังนี้ 1) ปัญหาด้านกายภาพจำนวนอาคารเรียน ห้องปฏิบัติการ ต่าง ๆ ห้องพยาบาล โรงอาหารมีไม่เพียงพอ สภาพห้องเรียนยังไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน 2) ปัญหาด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากงบประมาณที่ได้รับจัดสรรมีอย่างจำกัดจึงไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเท่าที่ควร การบริหารงานด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่เป็นระบบและบุคลากรในสถานศึกษาไม่ค่อยได้มีส่วนร่วม และยังขาดความร่วมมือร่วมใจในการจัดทำข้อมูลด้านการจัดสภาพแวดล้อม 3) ด้านวิชาการยังขาดการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

จากสภาพของปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครตามความคิดเห็นของครู จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปวิเคราะห์ วางแผนกำหนดนโยบาย และดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ

2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา เนื้อหาการวิจัยครั้งนี้คือการศึกษาความคิดเห็นของคุณครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อทำการศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ , ด้านการบริหารจัดการ , ด้านวิชาการ

2. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ คุณครู ในเขตตำลบหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 4 โรงเรียน รวม 90 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร)

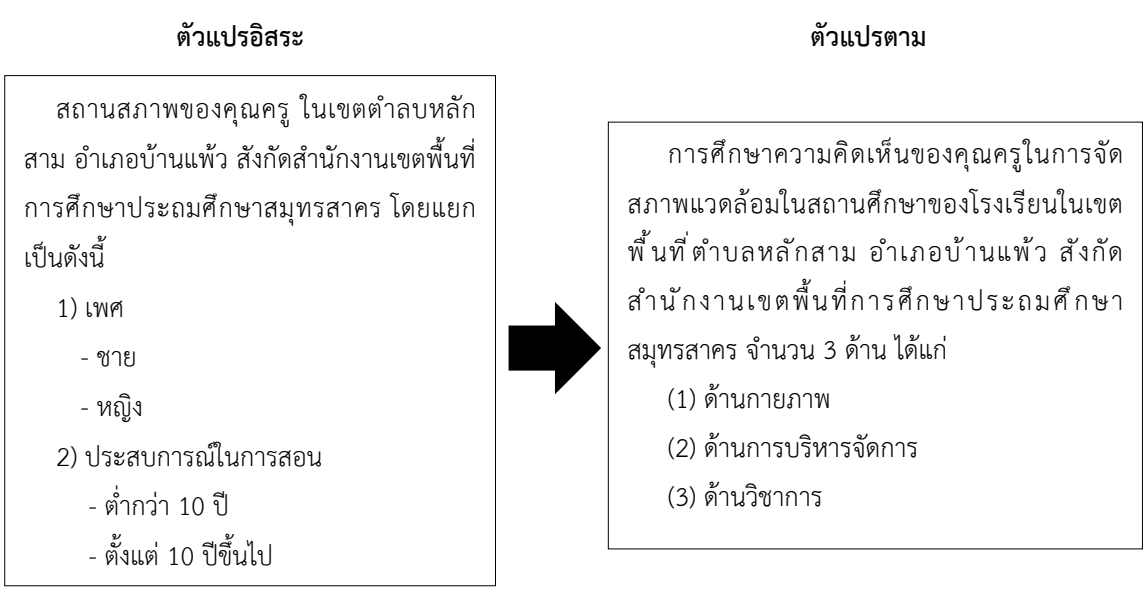
2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ คุณครู ในเขตตำลบหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan; 1970 อ้างถึงใน จันทกานต์ อรุณ. 2561: 5) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คนแล้วดำเนินการสุ่มโดยวิธีแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

3. ขอบเขตตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานสภาพของคุณครู ในเขตตำลบหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยแบ่งได้ คือ 1) เพศ ประกอบด้วย (1) ชาย และ (2) หญิง 2) ประสบการณ์ในการสอน ประกอบด้วย (1) ต่ำกว่า 10 ปี และ (2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ การศึกษาความคิดเห็นของคุณครูในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านกายภาพ (2) ด้านการบริหารจัดการ และ (3) ด้านวิชาการ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยมีประชากรเป็น คุณครูในเขตตำลบหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 4 โรงเรียน รวม 90 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงในจันทกานต์ อรุณ, 2561: 5) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 คน แล้วดำเนินการสุ่มโดยวิธีแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของลิเคิร์ท (Likert, 1961) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเชิงประจักษ์

ในระดับที่เหมาะสม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 73 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย () และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) สถิติในการทดสอบสมมติฐานการทดสอบค่าที (t - test แบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน)

ผลการวิจัย

1. คุณครูที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่าเป็นเพศหญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 71.20 เพศชายจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการสอนพบว่า คุณครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 49.30 และคุณครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านบริหารจัดการ และด้านกายภาพ

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของคุณครู ในเขตตำลบหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยใช้การทดสอบค่าที (Independent t-test) ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ความคิดเห็นของคุณครูเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน แตกต่างกันซึ่งปรากฏผล ดังนี้

3.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการ พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีความคิดเห็นในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารจัดการ พบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทั้ง 4 โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ แก่ผู้เรียนและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์แก่นักเรียน มีกิจกรรมการเรียนการสอนเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อ และกระบวนการเรียนรู้ใหม่ ๆ เพื่อช่วยดึงดูด

ความสนใจแก่ผู้เรียนได้ ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารมีความตระหนักถึงคุณค่าในการดูแลรักษา พัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดริเริ่ม และมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และมีแผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรมในการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ด้านกายภาพมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น มีห้องเรียนเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน และมีมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัยแก่นักเรียนในการใช้อาคารเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรีรัตน์ ธุรกิจ (2557) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนบางพลี ราษฎ์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิไล ชาญพนา (2559) สภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาได้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับอาคารเรียน อาคารประกอบการสถานที่บริเวณ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งอยู่รอบตัวผู้เรียนซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้เรียน และก่อให้เกิดการเรียนรู้ เพราะสภาพแวดล้อมทุกอย่างมีอิทธิพลต่อจิตใจ และพฤติกรรมของผู้เรียน ดังนั้นโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว จึงจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และเอื้อต่อการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านวิชาการ พบว่า ความคิดเห็นของครูในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นการปลูกฝังคุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์แก่นักเรียนอยู่ในระกับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนได้ดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาทุกชนิดในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และเกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน ผู้บริหารมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่คำนึงถึงการปลูกฝังคุณธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ให้สอดแทรกในการเรียนการสอนของผู้เรียนเพื่อเกิดเป็นคุณลักษณะที่ดี และส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนทั้งในห้องเรียน นอกห้องเรียนหรือแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนให้เกิดความกระตือรือร้นและอยากเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอัสมา พาร็ลที (2559: 30) การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน มีหลักสูตรวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดกิจกรรมและการจัดบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาเสริมสร้าง คุณลักษณะค่านิยมของผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ ได้รับประสบการณ์ให้ใหม่ ๆ และพัฒนาความรู้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพ

1.2 ด้านการบริหารจัดการ ความคิดเห็นของครูในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการบริหารจัดการเป็นอันดับสองรองจากด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารมีความตระหนักถึงคุณค่าในการดูแลรักษา พัฒนาปรับปรุง สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดริเริ่ม และมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน และมีแผนปฏิบัติการ/โครงการ/กิจกรรมในการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการพัฒนาจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้อย่างก้าวไกล สามารถจัดการสภาพแวดล้อมจากด้านกายภาพนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ มีการกำหนดบทบาทและมอบหมายหน้าที่ของครูและบุคลากร ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้แต่ละฝ่ายมีผู้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถเพื่อที่จะได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน แบบมีส่วนร่วม และมีการประชุมติดตามผลการจัดสภาพแวดล้อม นำผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุง สภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อร่วมกันพัฒนาปรับปรุงการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาอย่าง

เป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี ทองสำฤทธิ์ (2561) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางการบริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้านการจัด สภาพแวดล้อมทางการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญและตระหนักถึงคุณค่าในการดูแล รักษาสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา มีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม โดยคำนึงถึงประโยชน์และ การใช้สอยอย่างคุ้มค่าสูงสุด โดยสถานศึกษามีการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมที่เป็น ปัจจุบัน มีการปฏิบัติตามแผน/โครงการที่วางไว้ และมีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้สภาพแวดล้อมบริเวณสถานศึกษา มีความร่มรื่น สวยงามอยู่เสมอ มีแหล่งข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่สนับสนุน และส่งเสริมให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้อย่างเต็มที่

1.3 ด้านกายภาพ ความคิดเห็นของครูในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านกายภาพ เป็นอันดับสามรองจากด้านวิชาการและด้านบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก พบว่า สถานศึกษามีห้องเรียนเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน มีมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัยแก่นักเรียนในการใช้อาคารเรียนและห้องปฏิบัติการต่าง ๆ อย่างชัดเจน และมีการจัดอาคารเรียน ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ห้องพยาบาล โรงอาหาร อย่างเป็นสัดส่วนสะอาด และเป็นระเบียบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสถานศึกษา มีการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยอย่างรอบด้าน ทั้ง การติดตั้งและดูแลถังดับเพลิง มีป้ายบอกทางหนีไฟ มีการทำนุบำรุงดูแลความมั่นคง คงทนแข็งแรงของอาคารสถานที่ให้มีความสะอาดเรียบร้อย และความปลอดภัยไร้จุดเสี่ยง ภายในอาคารเรียน ห้องเรียน และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้มีบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ควบคู่กับการปลูกฝังลักษณะนิสัยที่ดีในการส่งเสริมให้ผู้เรียนมี ส่วนร่วมในการดูแลรักษาห้องเรียนให้มีการจัดโต๊ะ เก้าอี้ ให้มีสภาพดีพร้อมใช้งาน สะอาดเรียบร้อย เพียงพอ ต่อจำนวนผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส ซุ่นห้วน (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาจามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้กล่าวว่า สถานศึกษาที่ดีประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ที่ได้รับการปรับปรุง มีการเปลี่ยนแปลง แก้ไขพัฒนา เพื่อให้สภาพแวดล้อมนั้นดีกว่าสภาพแวดล้อมเดิม มีความปลอดภัยยิ่งขึ้น เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสูงสุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการสอน พบว่า

2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารกันอย่างเท่าเทียม ซึ่งทำให้ทั้งครูผู้ชายและครูผู้หญิงได้ร่วมกันทำกิจกรรมต่างอย่างมีความสุข ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมทางการเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของพรพิไล ชาญพนา (2559) ได้ศึกษา การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี เขต 1 ผลการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมทางการเรียน จำแนกตามเพศ พบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียน ตามความคิดของครูเพศชายและตามความคิดของครูเพศหญิง โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน

หากได้รับมอบหมายงาน หรือบทบาทหน้าที่ในการทำงาน จะแสดงศักยภาพในตัวบุคคล การทำงานอย่างเต็มที่ในการใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้ที่มีความสามารถ และความถนัดที่แตกต่างกัน แต่เมื่อรวมทีมกันแล้วจะสามารถช่วยเหลือกันได้อย่างดี ส่งผลให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ สอดคล้องกับการวิจัยของ อารียา สตารัตน์ (2559) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตราชเทวี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ครูโรงเรียน สังกัดกรงเทพมหานครสำนักงานเขตราชเทวีมีความคิดเห็นที่จะพัฒนาและสนับสนุนให้เกิดการปรับเปลี่ยน เพื่อประโยชน์ต่อผู้เรียนในอนาคต คล้าย ๆ กันโดยเฉพาะการจัดสภาพแวดล้อม ด้านกายภาพ การบริหาร และวิชาการ ซึ่งมีส่วนสำคัญ อย่างมากต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านกายภาพ ทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรจัดให้มีการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องเล่นสนามทุกชิ้นให้อยู่ในสภาพที่ดี และปลอดภัยในการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ จัดหาอุปกรณ์กีฬาที่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน จัดภูมิทัศน์สวนหย่อม และปลูกต้นไม้ดอกไม้ให้ร่มรื่นสวยงาม เพื่อเพิ่ม บรรยากาศในการเรียนรู้

2. ด้านการบริหารจัดการ ทุกโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรมีการจัดทำประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาอย่างมีระบบและต่อเนื่องในทุก ๆ ปี โดยการจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเป็นประจำ

3. ด้านวิชาการ ทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ควรมีสื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีความทันสมัย เหมาะสมกับวัยของนักเรียนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเพียงพอต่อจำนวนนักเรียนควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้บูรณาการหลักสูตรท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของผู้เรียนให้หลากหลายและรอบด้าน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ครูและผู้บริหาร เพื่อให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษาในเชิงลึก ทำให้มองเห็นสภาพปัญหา กระบวนการ และบริบทต่าง ๆ เพื่อนำมาซึ่งการปรับปรุงและพัฒนาในการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียนมากขึ้น

2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนในเขตพื้นที่ตำบลหลักสาม อำเภอบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ***แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.*** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. (2564). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม.*** (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลได้จาก http://www.home.skn.go.th/main.

จงกล เทิดประสิทธิกุล. (2542). ***ความพึงพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมในโรงเรียนของนักศึกษาโรงเรียนเทคโนโลยีภาคตะวันออก (อีเทค).*** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อารียา สตารัตน์. (2556). ***การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี.*** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จันทกานต์ อรุณ. (2561). ***การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการและส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนวัดดอนไก่เตี้ย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.*** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

จรีรัตน์ ธุระกิจ. (2557). ***การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนบางพลีราษฎร์บำรุง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

พรพิไล ชาญพนา. (2559). ***การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี เขต 1.*** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อัสมา พารีลทึ. (2559). ***การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาจังหวัดสงขลา.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สุภาวดี ทองสำฤทธิ์. (2561). ***การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1.*** การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

จุฑามาส ซุ่นห้วน. (2562). ***ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาจามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

The Operation of Child Development Center Under the Lak-Ha Subdistrict Municipality Ban Phaeo District, Samutsakhon Province

มูนีร ยาพระจันทร์
Muneen Yaprachan
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100039.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร และ (2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ของผู้ปกครอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้ปกครองที่มีบุตรหลานเข้าศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 280 คน กลุ่มตัวอย่างสุ่มโดยวิธวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน จำนวน 162 คน เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบ (Independent t-test)

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 บาทขึ้นไป 2) ระดับระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าของผู้ปกครองนักเรียน พบว่า (3.1) ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง มีความมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าโดยรวมไม่แตกต่างกัน (3.2) ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับปริญญาตรีขึ้นไปมีความมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าโดยรวมแตกต่างกัน และ (3.3) ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท หรือเทียบเท่ากับ 5,000บาทขึ้นไป มีความมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the level of parents' satisfaction towards the operation of child development centers under Lak-Ha Subdistrict Municipality. Ban-Phaeo District Samutsakhon Province and (2) to compare parents' satisfaction with the operation of child development centers under Lak-Ha Subdistrict Municipality Ban-Phaeo District Samutsakhon Province by gender

education level and parent's income The sample used in the study is Parents in Child Development Centers under Lak-Ha Subdistrict Municipality Ban-Phaeo District Samutsakhon Province consisted of 280 people. The sample was randomly selected by method of stratified random sampling, totaling 162 people. A 5-level estimation scale type questionnaire. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation Independent t-test.

The results reveal that: 1) Most of the respondents were female. Have a lower than bachelor's degree and have an average monthly income of 5,000 baht or more. 2) The level of the parents' satisfaction with the operation of the Child Development Center under Lak-Ha Subdistrict Municipality Ban-Phaeo District Samutsakhon Province Overall, it's at a high level. 3) Comparison of the differences of the parents' satisfaction with the operation of child development centers under Lak-Ha Subdistrict Municipality found that: (3.1) Satisfaction of the parents of students who are male and female Overall, there was no difference in satisfaction with the operation of child development centers under Lak -Ha Subdistrict Municipality. (3.2) The satisfaction of the parents of students with education level below bachelor's degree and with bachelor's degree or higher had different overall satisfaction with the operation of the Child Development Center under Lak-Ha Subdistrict Municipality and (3.3) Satisfaction of parents of students whose income is less than 5,000 baht or equivalent 5,000 baht or more.They were satisfied with the operation of the Child Development Center under Lak-Ha Subdistrict Municipality. Overall, no difference.

Keyword: Operation of the Child Development

บทนำ

การอบรมและเลี้ยงดูแก่เด็กปฐมวัยมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเด็กวัยนี้ต้องการการเรียนรู้ในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ด้าน จากบิดา มารดาคนรอบข้างและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพัฒนาการที่เป็นรากฐานของบุคลิกภาพ อุปนิสัย และการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจ สมอง สติปัญญา ความสามารถ เพราะเด็กในช่วงตั้งแต่ปฏิสนธิในครรภ์แม่ จนถึง 4 ปี ระบบประสาทและสมองจะเจริญเติบโตในอัตราสูงสุด (ประมาณ 80% ของผู้ใหญ่) การอบรมปลูกฝังสร้างเสริมพัฒนาการทุกด้านให้แก่เด็กปฐมวัยได้เจริญเติบโตเต็มศักยภาพในช่วงอายุนี้ จะเป็นรากฐานที่ดีจะให้เขาเติบโตเป็นเยาวชนและพลเมืองที่ดี เฉลียวฉลาด คิดเป็น ทำเป็น และมีความสุข เด็กปฐมวัยจะมีชีวิตรอดและเติบโตได้ก็ด้วยการพึ่งพาพ่อแม่ และผู้ใหญ่ที่ช่วยเลี้ยงดู ปกป้องจากอันตราย หากผู้ใหญ่ให้ความรักเอาใจใส่ใกล้ชิดอบรมเลี้ยงดูโดยเข้าใจเด็กพร้อมจะตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่เปลี่ยนไปตามวัยได้อย่างเหมาะสมให้สมดุลกันทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมแล้ว เด็กจะเติบโตแข็งแรงแจ่มใส มีความมั่นคงทางใจ รู้ภาษา ใฝ่รู้ และใฝ่ดีพร้อมที่จะพัฒนาตนเองในขั้นต่อไป ให้เป็นคนเก่งและคนดีอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขและมีประโยชน์ (ทรงสุดา ภู่สว่าง, ออนไลน์)

ดังนั้นความสำคัญในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดังกล่าวข้างต้นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้นำหลักการดังกล่าวข้างต้นมาเป็นแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาโดยกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเป็นแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีมาตรฐานและมีคุณภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการศึกษาให้เกิดความ

พึงพอของผู้ปกครองต่อการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้ชุมชน ผู้ปกครอง หน่วยงานรัฐ หน่วยงานเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามีมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปตามที่มาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2559 กำหนดและเกิดการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ อย่างมีศักยภาพและเกิดความพึงพอใจกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งวิเคราะห์ ประเมิน คุณภาพของการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุก ๆ ด้าน(กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559)

จากการวิเคราะห์สภาพบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ผู้ปกครองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวน รับจ้าง ค้าขาย เป็นต้น การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยให้แสดงความคิดเห็นในการประชุมผู้ปกครองนักเรียน ผ่านการประชาคมหมู่บ้าน ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองตามสมควร และการเชิญชวนผู้ปกครองมาร่วมกิจกรรมของนักเรียนในโอกาสต่างๆ ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และครูผู้ดูแลเด็กเล็ก ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ผู้ปกครองนักเรียนยังขาดความตระหนักในการเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการและส่งเสริมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้ปกครองยังขาดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทางศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนานักเรียนและการดำเนินงานทุกด้านของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบ้าน ชุมชน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

จากลักษณะความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองเด็กปฐมวัยที่มีต่อการต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ต้องการให้ผู้ปกครองมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตลอดถึงเพื่อหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์นำมาใช้ปรับปรุงพัฒนาในการจัดการศึกษา เพื่อที่ผู้วิจัย จะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง ด้านการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณภาพ และยังสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้สอดคล้องกับมาตรฐาน โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาครและพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ของผู้ปกครอง

สมมติฐานการวิจัย

1) ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ต่างกัน

2) ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ต่างกัน

3) ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพของผู้ปกครองนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยแยกเป็นดังนี้

1) เพศ
- ชาย
- หญิง

2) ระดับการศึกษา
- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีขึ้นไป

3) รายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน)
- น้อยกว่า 5,000 บาทหรือเทียบเท่า
- 5,000 บาทขึ้นไป

ตัวแปรตาม

ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกออกเป็น 6 ด้าน คือ

1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2) ด้านบุคลากร
3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย
4) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร
5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน
6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยการครั้งนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย 4) ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร 5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ 6) ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559: ข)

2. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 11 ศูนย์ รวมทั้งสิ้น 280 คน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ ผู้ปกครองนักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan: 1970 อ้างถึงในจันทกานต์ อรุณ, 2561: 5) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน แล้วดำเนินการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนกับประชากรในแต่ละศูนย์ฯ (Proportional Stratified Random Sampling)

3. ขอบเขตตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ สถานสภาพของผู้ปกครองที่มีบุตรหลานกำลังศึกษาอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 โดยแบ่งได้ คือ 1) เพศ (1.1) ชาย (1.2) หญิง 2) ระดับการศึกษา (2.1) ต่ำกว่าปริญญาตรี/ เทียบเท่า (2.2) ปริญญาตรีขึ้นไป และ 3) รายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน) (3.1) น้อยกว่า 5,000 บาทหรือเทียบเท่า และ (3.2) 5,000 บาทขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน คือ (1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (2) ด้านบุคลากร (3) ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย (4) ด้านวิชาการ และกิจกรรมตามหลักสูตร (5) ด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และ (6) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีประชากรเป็นผู้ปกครองที่มีบุตรหลานเข้าศึกษาอยู่ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 280 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงในธวัชชัย สีมาพล, 2558: 61) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 162 คน แล้วดำเนินการสุ่มโดยวิธีแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1961) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเชิงประจักษ์ในระดับที่เหมาะสมและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 162 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติในการทดสอบสมมติฐานการทดสอบค่าที (Independent t-test แบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน)

ผลการวิจัย

1. ผู้ปกครองที่ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้รวมทั้งสิ้น จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เมื่อจำแนกตามเพศของผู้ปกครองพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 72.20 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปกครองพบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 82.70 และเมื่อจำแนกตามรายได้(เฉลี่ยต่อเดือน) ของผู้ปกครองพบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ 5,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 75.90

2. ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบุคลากร ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจของผู้ปกครองของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า โดยใช้การทดสอบค่าที (Independent t-test) ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ แตกต่างกันซึ่งปรากฏผล ดังนี้

3.1 ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือพบว่าไม่แตกต่างกัน

3.2 ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3 ด้าน คือ (1) ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (2) ด้านบุคลากร และ (3) ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน

3.3 ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ส่วนด้านที่เหลือพบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและกองการศึกษาให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า ทำให้มีการอบรม พัฒนา ส่งเสริม และนิเทศ ครูผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็กให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นครู ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะกระบวนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัย ประกอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และแผนพัฒนาการศึกษาที่กำหนดทิศทางหรือแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เคยติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สีมาพล (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงอภิปรายผลการวิจัยพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความเป็นผู้นำมีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการตัดสินใจ และประธานคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสามารถและมีมทักษะในการบริหารจัดการ ประกอบกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาการศึกษา และสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง ทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าดำเนินงานตามแผนงานได้อย่างเป็นระบบและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลให้ความพึงของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สีมาพล (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านบุคลากร พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ด้านบคุลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูผู้ดูแลเด็กได้ปฏิบัติต่อเด็กเล็กด้วยความรักความเมตตาและเอาใจใส่ต่อเด็กเล็กอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และมีทักษะในกระบวนการจัดการเรียนการสอนสำหรับเด็ก และส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กเล็กหมั่นศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาให้แก่เด็ก ประกอบกับครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้ด้านจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับเด็ก ส่งผลให้ความพึงของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรีย์วัลย์ ธาดาวรวิทย์ (2555) ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีที่ตั้งทำเลอย่างเหมาะสมอยู่ใกล้ชิดชุมชน มีความสะดวกต่อการเดินทาง ประกอบกับผู้บริหาร คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญของอาคารสถานที่ จึงได้ร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน วัดในการจัดหางบประมาณในการสร้างอาคารเรียนที่มั่นคงแข็งแรงปลอดภัยได้มาตรฐานแสงสว่างเพียงพออากาศปลอดโปร่งมีลมถ่ายเทอย่างทั่วถึงและไม่มีเสียงรบกวน ส่งผลให้ความพึงของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สน ศิระวงษ์ (2554) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยโดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สีมาพล (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนอย่างเพียงพอทำให้การประเมินผลการพัฒนาของเด็กอย่างหลากหลาย และส่งผลให้การจัดประสบการณ์ส่งเสริมให้เด็กคิดเป็นกล้าทำและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับวัย มีเนื้อหากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมครอบคลุมต่อพัฒนาการของเด็กเล็ก ประกอบกับผู้ปกครองมี ส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งผลให้ความพึงของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิศา เสนแก้ว (2550) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครอง

นักเรียนต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สีมาพล (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน พบว่า ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประชุมผู้ปกครองเด็กเล็กเพื่อชี้แจงการดำเนินการและการจัดกิจกรรมศูนย์ฯ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอและให้ผู้ปกครองเด็กเล็กได้เข้าร่วมกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันแม่แห่งชาติ วันเด็กแห่งชาติ และวันพ่อแห่งชาติ เป็นต้น ประกอบกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฐมนิเทศผู้ปกครองอย่างน้อยภาคเรียน 1 ครั้ง เพื่อรายงานผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ผู้ปครองได้ทราบ ส่งผลให้ส่งผลให้ความพึงของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รจนา พงศ์ยี่หล้า (2559) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลนครศรีธรรมราช ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนของชุมชน โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่าผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ด้านส่งเสริมเครือข่ายและการพัฒนาเด็กปฐมวัย โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านการพัฒนาเด็กเล็กระหว่างชุมชน วัดและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบกับมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาเด็กเล็กโดยให้ประชาชน ภาคีเครือข่ายและชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า ส่งผลให้ส่งผลให้ความพึงของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้าด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สน ศิระวงษ์ (2554) ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ พบว่า

2.1 ผู้ปกครองที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่กำหนดไว้ว่าผู้ปกครองที่มี เพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สน ศิรวงษ์ (2554) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา อำเภอ

ท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า เมื่อจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้ปกครองยังคงมีความพึงพอใจในระดับที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านการบริการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนและด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย จึงทำให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน

2.2 ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรและด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ไม่พบความแตกต่างที่เป็นเช่นนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระดับการศึกษาและความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสัมพันธ์กัน เพราะการศึกษาทำให้คนเกิดการพัฒนาทางด้านความคิด การมองโลก ใฝ่ดี มีคุณธรรม รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม มีวิจารณญาณที่ดี มีคุณภาพ สามารถเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยมความเชื่อของบุคคลได้ ดังนั้นสังคมจึงคาดหวังกับบุคคลที่ได้รับการศึกษามากให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันรญาณี ศรีสุรักษ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรีจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตที่ระดับ .05

2.3 ผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือพบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเนื่องจากรายได้ของผู้ปกครองแสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการดูแลตนเอง การรับรู้ การเรียนรู้ การบริโภคข่าวสาร ข้อมูล ผู้ปกครองที่มีรายได้น้อยกว่าอาจเป็นข้อจำกัดในการแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับตนเอง ทำให้เกิดแง่คิด มุมมอง ที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้ปกครองจึงมีความคาดหวังต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สีมาพล (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนา เด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ควรมีการจัดโครงสร้างส่วนราชการรวมทั้งบุคลากรที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสม ควรให้คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีส่วนร่วมในการจัดประเมินเพื่อตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

2. ด้านบุคลากร ผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ควรจัดให้มีครูผู้ดูแลเด็ก อย่างเพียงพอต่อจำนวนเด็กใน ชั้นเรียน และครูผู้ดูแลเด็กควรมีความรู้ด้านจิตวิทยาการเรียนรู้สำหรับเด็ก รวมทั้งหมั่นศึกษาความรู้เพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาให้แก่เด็ก

3. ด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า จังหวัดสมุทรสาคร ควรจัดให้มีสนามเด็กเล่นและเครื่องเล่นที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน และความปลอดภัยสำหรับเด็ก และมีรั้วกั้นบริเวณให้เป็นสัดส่วนเพื่อความปลอดภัยของเด็ก

4. ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ควรจัดการเรียนการสอนและการจัดประสบการณ์ที่หลากหลาย และให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน ผู้บริหารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ควรมีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬานักเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูผู้ดูเด็กเล็กควรมีการจัดปฐมนิเทศชี้แจงวัตถุประสงค์การเรียนการสอนทุกภาคเรียน

6. ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร ควรมีการจัดตั้งชมรมผู้ปกครองศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และควรมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาเด็กเล็กโดยให้ประชาชน ภาคีเครือข่ายและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการดำเนินงานและกิจกรรมเพื่อพัฒนาความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

2. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของผู้ปกครอง และชุมชนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลหลักห้า อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). ***มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น***. กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย,กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

กันรญาณี ศรีสุรักษ์. (2559). ***การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาของโรงเรียนพลูตาหลวงวิทยาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทกานต์ อรุณ. (2561). ***การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนในการจัดการและส่งเสริมพัฒนาโรงเรียนวัดดอนไก่เตี้ยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพรชบุรี เขต 1***. การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ทรงสุดา ภู่สว่าง. (ม.ป.ป.). ***การเลี้ยงดูและการอบรมเด็กปฐมวัย***. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลได้จาก http://www.human.cmu.ac.th/home/hc/ebook/006103/lesson3/01.htm

ธวัชชัย สีมาพล. (2558). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลพนานิคม อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

รจนา พงศ์ยี่หล้า. (2559). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลนครนครศรีธรรมราช.*** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รุ่ง แก้วแดง. (2545). ***การศึกษาไทย.*** กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

สุรีย์วัลย์ ธาดาวรวิทย์. (2555). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สน ศิระวงษ์. (2554). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองตะเกรา อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

อดิศา เสนแก้ว. (2550). ***ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

The Total Quality Management of Ayutthaya Witthayalai School Under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya

เพ็ญลภา การีกลิ่น[*1] และสมคิด สกุลสถาปัตย์[2]
Penlapa Kareekrin[*1] and Somkid Sakunsatapat[2]
[*1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[*1-2]Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100156.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาและ 2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาของข้าราชการครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรในการวิจัย ประกอบด้วยข้าราชการครูในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 204 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 132 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the Total Quality Management of Ayutthaya Witthayalai school under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya; and 2) to compare the government teachers' evaluations on the Total Quality Management of Ayutthaya Witthayalai school under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya, classified by education levels and work experience. Research methodology was the survey research. The population included 204 government teachers of the Ayutthaya Witthayalai School. Sample was obtained via simple random sampling technique, comprised of 132 government teachers of the Ayutthaya Witthayalai

School. The instrument used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: (1) the Total Quality Management of Ayutthaya Witthayalai School under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya were at the high level in overall; and (2) the government teachers with different education levels had no different evaluations on the Total Quality Management of Ayutthaya Witthayalai School under the Secondary Educational service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya, and the government teachers with different work experiences had different evaluations on the Total Quality Management of Ayutthaya Witthayalai School under the Secondary Educational Service Area Office Phra Nakhon Si Ayutthaya in overall with statistical significance at .05 level.

Keyword: Total Quality Management

บทนำ

หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ การสร้างและพัฒนาคนไทย เพื่ออนาคตของประเทศ สร้างคนไทยให้เป็นคนดีและคนเก่ง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามค่านิยมหลัก 12 ประการ มีความเข็มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ เน้นการอ่านออกเขียนได้ คิดวิเคราะห์เป็น สามารถสร้างวิสัยทัศน์และวางแผนอนาคตที่ดีของตนเองได้ รวมถึงรักษาขนบทำเนียมประเพณีอันดีงามของคนไทยและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติเป็นหลัก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 อาทิ พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีนวัตกรรมเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบนฐานข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง ทันสมัย และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน พัฒนาโรงเรียนคุณภาพของชุมชน ได้อย่างมีคุณภาพอย่างยั่งยืน เป็นต้น (ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564: 2) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2565) ได้กำหนดทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติและสังคมแห่งชาติในระยะ 5 ปี ด้านการศึกษาไว้ดังนี้ 1) ให้มีการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง 2) การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยในสนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและ 3) การพัฒนาผลิตการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ยังมีนโยบายโดยเน้นให้มีการบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยมีเป้าประสงค์ให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนที่อยู่โรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัย มีคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 87 ประชากรวัยเรียนระดับมัธยมศึกษาทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ และเสมอภาค ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงานและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เน้นการทำงานแบบบูรณาการ มีเครือข่ายการบริหารจัดการ บริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจ พัฒนาสื่อ เทคโนโลยี และระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย ก็จัดเป็นอีกหนึ่งโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งมีนโยบายและแผนการพัฒนาการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา นั่นคือ มุ่งบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ได้รับการรับรองจากองค์การมาตรฐานสากลระดับโลก นำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) มาใช้ในการบริหารจัดการครอบคลุมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบริหารจัดการทั้งในประเทศ/ต่างประเทศ มีการบริหารด้านบุคลากรอย่างมีอิสระและคล่องตัว โดยสามารถ

กำหนดอัตรากำลัง สรรหา บรรจุ จัดจ้าง ส่งเสริมและพัฒนาภารกิจทุกด้านของโรงเรียน (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย, 2564: 9)

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.รอบที่สี่ ปีพ.ศ. 2559-2563) ของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ทางด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับดีเยี่ยม เนื่องจากสถานศึกษามีรูปแบบการบริหารและการจัดการเชิงระบบโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผู้บริหารพัฒนาระบบบริหารและการจัดการภายในโรงเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา บริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีผลสะท้อนเชิงประจักษ์ที่เกิดขึ้นกับครูผู้สอนที่พัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เกิดผลกับผู้เรียนทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แต่มีสิ่งที่ควรพัฒนา คือ ควรสนับสนุนการใช้ระบบสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการจัดข้อมูลสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่เพื่อตอบสนองการประมวลผลในระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้รวดเร็ว มีประโยชน์ และทันต่อความต้องการเพิ่มมากขึ้น โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม มีคุณภาพ จัดให้มีหน่วยงานกลางทำหน้าที่ประสานงาน ควรจัดบุคลากรที่มีความรู้และทักษะรับผิดชอบในการตรวจสอบข้อมูล โดยจัดอบรมบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และวิธีการตรวจสอบข้อมูลให้ชัดเจน และประมวลผลข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำข้อมูลไปใช้ มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบให้มีการสอดคล้องกับงานบริหารสถานศึกษา เช่น งานประกันคุณภาพภายใน ควรมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบโดยทั่วถึงกัน เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาเป็นนวัตกรรมหรือแบบอย่างที่ดีต่อโรงเรียนข้างเคียงหรือโรงเรียนอื่น ๆ อย่างมีคุณภาพทางการศึกษา (รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่.สมศ.รอบที่สี่, 2563: 1)

จะเห็นได้ว่าการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การมีความสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน การนำการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การมาใช้ในสถานศึกษา นับว่ามีประโยชน์และมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะจะส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบมากขึ้น มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษามีส่วนร่วมในการบริหารมากยิ่งขึ้น รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการสอนของครู เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานขณะเดียวกัน สามารถป้องกันการย้ายที่เรียนของนักเรียน ป้องกันความผิดพลาดในการจัดกิจกรรมการศึกษา สร้างความมั่นใจในมาตรฐานและการเปรียบเทียบคุณภาพ ลดการสูญเสียเรื่องเวลาปฏิบัติงานให้ทันเวลา และตรงเวลา ยกระดับครูให้เป็นครูมืออาชีพ สามารถสร้างหลักสูตรใหม่สร้างกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ลดช่องว่างระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้นำ แต่ปัญหาของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของสถานศึกษาส่วนใหญ่ พบว่า การบริหารการศึกษาไม่ได้มีการกระจายอำนาจเกิดขึ้นอย่างแท้จริง สะท้อนได้จากหลักสูตรการศึกษาที่โรงเรียนรัฐทุกแห่งต้องใช้ ต้องอิงกับสูตรแกนกลางที่ถูกควบคุมจากส่วนกลาง โดยหลักสูตรดังกล่าวไม่มีความยืดหยุ่นต่อท้องถิ่น เช่น หลักสูตรแกนกลางจะบังคับให้โรงเรียนเน้นสอนภาษาไทย ซึ่งไม่สอดคล้องกับบางพื้นที่ที่มีผู้ใช้ภาษาอื่นจำนวนมาก นอกจากนี้ผู้บริหารมักไม่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่สนใจปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย หรือไม่ส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการ สำหรับการบริหารจัดการยังขาดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบขาดความร่วมมือในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้สึกร่วมในการทำงานระบบทีมแล้วก็จะขาดความทุ่มเท มุ่งมั่นอย่างเต็มที่ทำให้การทำงานระบบทีมมีปัญหา ได้ผู้รับผิดชอบไม่ตรงกับความถนัด หรือสายงาน (อภิชัย พันธเสน และคณะ, 2558: 20)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ทราบถึงข้อเท็จจริง อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับเปลี่ยน แก้ไขระบบการบริหารงาน เอื้อต่อการสร้างให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่จะนำพาองค์การบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ได้อย่างยั่งยืน และเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพ

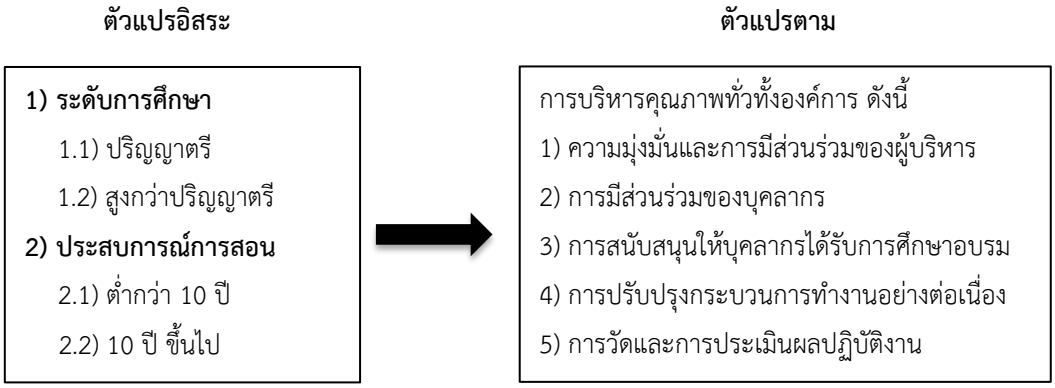
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาของข้าราชการครูจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของ Deming (1986) และสำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยมีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา จากการสังเคราะห์แนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของ Deming (1986) และสำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ มีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจน กำหนดนโยบายเป้าประสงค์ระยะยาว มีส่วนร่วมในทีมที่ปรับปรุงคุณภาพ 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากร หมายถึง การร่วมกันทำงานเป็นทีม สนับสนุนการทำงานร่วมกัน ทุกคนต้องมุ่งที่จะปรับปรุงงานของตนเอง และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการกระตุ้นเสริมแรงให้ทุกคนมีแรงจูงใจที่จะทำงาน 3) การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม หมายถึง จัดการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ ให้กับบุคลากรในหน่วยงานทุกคน 4) การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง หมายถึง กระบวนการให้บริการหรือการผลิตจะต้องมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนและออกแบบระบบงานให้เป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจของผู้รับบริการและความสำเร็จของหน่วยงาน และ 5) การวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดผลปฏิบัติงานจะต้องชัดเจนโปร่งใส ทุกฝ่ายยอมรับนำไปสู่การปฏิบัติได้

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในสถานศึกษาโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 204 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ 1) ระดับการศึกษา (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี และ 2) ประสบการณ์การสอน (1) ต่ำกว่า 10 ปี และ (2) 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) คือ การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ข้าราชการครูในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 204 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำนวน 132 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แล้วทำการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยเกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อ เกี่ยวกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ตามแนวคิดการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร 2) การมีส่วนร่วมของบุคลากร 3) การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม 4) การปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และ 5) การวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลางน้อย และน้อยที่สุด

5 คะแนน หมายถึง การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 คะแนน หมายถึง การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับมาก
3 คะแนน หมายถึง การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง
2 คะแนน หมายถึง การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับน้อย
1 คะแนน หมายถึง การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิธีการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือในการวิจัยโดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาจากเอกสาร ตำรา หนังสือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ แล้วกำหนดเป็นกรอบปัจจัยให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 สร้างแบบสอบถามนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและทำการปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำเพื่อนำไปหาคุณภาพของแบบสอบถามต่อไป

3.3 หาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) หาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และทำการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหาโดย ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา (The Index of Item Objective Congruence= IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ทุกข้อ

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ต่อจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-Out) กับข้าราชการครูของโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach (1990: 161) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

3.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปใช้เก็บข้อมูลกับประชากรที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม

4.2 ส่งแบบสอบถามไปยังข้าราชการครูโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์และสรุปข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัย นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ตอนที่ 2 ที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ 1) ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการครู โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และ 2) ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์การประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อรายด้านและโดยภาพรวม แล้วนำมาเปรียบเทียบโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง	**ความหมาย**
4.51 - 5.00	มีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	มีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	มีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	มีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	มีการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การเปรียบเทียบการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ความถี่ 2) ร้อยละ 3) ค่าเฉลี่ย และ 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test independent)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ร้อยละของสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=132)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	53	40.15
หญิง	79	59.85
รวม	**132**	**100.00**
อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	71	53.79
35 ปีขึ้นไป	61	46.21
รวม	**132**	**100.00**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	75	56.82
สูงกว่าปริญญาตรี	57	43.18
รวม	**132**	**100.00**
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	70	53.03
10 ปีขึ้นไป	62	46.97
รวม	**132**	**100.00**

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 132 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.85 มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 53.79 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 56.82 และมีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 53.03

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวม

(n=132)

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ		S.D.	ระดับ
1. ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	4.53	0.56	มากที่สุด
2. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.46	0.60	มาก
3. ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม	4.48	0.62	มาก

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ		S.D.	ระดับ
4. ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.44	0.57	มาก
5. ด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน	4.48	0.56	มาก
รวม	**4.48**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาโดยรวม พบว่า การประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.48) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สำหรับด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร

(n=132)

ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร		S.D.	ระดับ
1. การมีวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายที่ชัดเจน	4.59	0.57	มากที่สุด
2. การเสียสละทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.66	0.52	มากที่สุด
3. การกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครูอย่างเหมาะสม	4.42	0.56	มาก
4. การริเริ่มแนวทางบริหารที่เปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาให้ทันยุคทันเหตุการณ์	4.49	0.55	มาก
5. การสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	4.55	0.56	มากที่สุด
6.การมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน และการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการครูอย่างเหมาะสม	4.47	0.52	มาก
รวม	**4.53**	**0.55**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร พบว่า การประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายที่ชัดเจน การเสียสละ ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์

ส่วนรวมและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร

(n=132)

ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร		S.D.	ระดับ
1. การส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนปฏิบัติงาน	4.44	0.59	มาก
2. การกำหนดบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมงานร่วมกันอย่างชัดเจน	4.42	0.60	มาก
3. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ประสานงานและร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.53	0.57	มากที่สุด
4. การเสริมแรงบุคลากรให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.47	0.61	มาก
5. การแต่งตั้งให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นทีมตามความถนัดและความสามารถ	4.45	0.62	มาก
รวม	**4.46**	**0.60**	**มาก**

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร พบว่า การประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.46) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ประสานงานและร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย สำหรับด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม

(n=132)

ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม		S.D.	ระดับ
1. การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษา และฝึกอบรมเสริมความรู้และสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.52	0.63	มากที่สุด
2. การเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้แก่บุคลากรเมื่อมีโอกาสเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน	4.47	0.62	มาก
3. การวางแผนจัดกิจกรรมอบรม สัมมนา เพื่อส่งเสริมความรู้และแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากร	4.37	0.62	มาก
4. การสนับสนุนให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.52	0.62	มากที่สุด

5. การจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของบุคลากร	4.50	0.61	มาก
6.การนิเทศ และเสนอแนะให้แก่ข้าราชการครูที่ต้องการพัฒนาตนเอง	4.54	0.60	มากที่สุด
รวม	**4.48**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์การประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม พบว่า การประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมเสริมความรู้และสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุนให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพสำหรับและการนิเทศและเสนอแนะให้แก่ข้าราชการครูที่ต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

(n=132)

ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง		**S.D.**	**ระดับ**
1. การกำหนดมาตรการประเมินและจัดการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลของระบบงานและบุคลากร	4.42	0.58	มาก
2. การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาประเด็นความต้องการและนำข้อมูลไปปรับกระบวนการทำงานและ การให้บริการให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา	4.37	0.55	มาก
3. การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ไขปรับปรุงคุณภาพของโรงเรียน	4.38	0.54	มาก
4. การจัดระบบการบริการการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร / การรับฟังข้อร้องเรียน	4.51	0.56	มากที่สุด
5. การใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการบริหารจัดการและการติดตามประเมินผลการทำงาน	4.44	0.59	มาก
6. การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.55	0.59	มากที่สุด
7. การสนับสนุนให้ข้าราชการครูแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ	4.46	0.58	มาก
8. การประเมินและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของความต้องการและทิศทางของโรงเรียน	4.36	0.57	มาก
รวม	**4.44**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์การประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า การประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.44) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจัดระบบการบริการการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร / การรับฟังข้อร้องเรียน และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สำหรับด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน

(n=132)

ด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน		S.D.	ระดับ
1. การมีระบบควบคุมและตรวจสอบการทำงานควบคุมคุณภาพ ต้นทุน /ทรัพยากร ความเสี่ยง /การสูญเสียและระยะเวลา	4.44	0.56	มาก
2. การจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติที่ชัดเจน	4.52	0.56	มากที่สุด
3. การจัดระบบประเมินผลงานอย่างโปร่งใส และทุกฝ่ายยอมรับนำสู่การปฏิบัติ	4.41	0.55	มาก
4. การบูรณาการข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการประเมินผล ติดตามงาน	4.48	0.56	มาก
5. การนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงระบบขององค์การให้มีความยั่งยืน	4.57	0.58	มากที่สุด
รวม	**4.48**	**0.56**	**มาก**

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน พบว่า การประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติที่ชัดเจน และการนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงระบบขององค์การให้มีความยั่งยืน สำหรับด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์เพื่อประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=132)

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ	ระดับการศึกษา				t	P
	ปริญญาตรี (n=75)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=57)			
		S.D.		S.D.		
1. ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	4.50	0.59	4.57	0.52	2.504	0.054
2. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.48	0.60	4.43	0.59	0.709	0.517
3. ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม	4.40	0.65	4.60	0.53	3.437*	0.018
4. ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.60	4.50	0.50	3.096*	0.017
5. ด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน	4.45	0.58	4.53	0.52	1.282	0.269
รวม	**4.44**	**0.60**	**4.53**	**0.53**	**2.041**	**0.111**

*P < .05

จากตารางที่ 8 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร และด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สำหรับในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมและด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=132)

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ	ประสบการณ์การทำงาน				t	P
	ต่ำกว่า 10 ปี (n=70)		10 ปีขึ้นไป (n=62)			
		S.D.		S.D.		
1. ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร	4.40	0.59	4.68	0.48	7.202*	0.001
2. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร	4.39	0.59	4.54	0.59	1.688	0.167
3. ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม	4.31	0.65	4.69	0.49	10.970*	0.000

การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ	ประสบการณ์การทำงาน				t	P
	ต่ำกว่า 10 ปี (n=70)		10 ปีขึ้นไป (n=62)			
		S.D.		S.D.		
4. ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.60	4.55	0.50	6.548*	0.000
5. ด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน	4.40	0.58	4.57	0.51	3.523*	0.024
รวม	**4.37**	**0.60**	**4.61**	**0.51**	**5.683***	**0.005**

*P < .05

จากตารางที่ 9 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรไม่แตกต่างกันสำหรับในด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 56.82 และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 53.03

2. การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.48) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายที่ชัดเจน การเสียสละ ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร พบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.46) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ประสานงานและร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย สำหรับด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม พบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมและ

สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษา และฝึกอบรมเสริมความรู้และสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุนให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพสำหรับและการนิเทศ และเสนอแนะให้แก่ข้าราชการครูที่ต้องการพัฒนาตนเอง สำหรับด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.44) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจัดระบบการบริการการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร / การรับฟังข้อร้องเรียน และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สำหรับด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน พบว่า การบริหารการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติที่ชัดเจน และการนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงระบบขององค์การให้มีความยั่งยืน สำหรับด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน สรุปผลได้ดังนี้

3.1 ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร และด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สำหรับในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมและด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน สำหรับในด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรม ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน ทั้งนี้ทำให้สามารถค้นพบข้อเท็จจริงหลายประการสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมุ่งมั่นในการบริหารจัดการศึกษา ได้ดำเนินการบริหารการจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นผู้ริเริ่มการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดำเนินการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์การ

ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาวดี วิจิตรจันทร์ (2559) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า (1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมขององค์การ ปัจจัยด้านคุณลักษณะและพฤติกรรม ของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และปัจจัยด้านระบบและเทคนิค (2) ระดับของการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ(TQM) ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ คุณลักษณ์และพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และระบบและเทคนิคกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) ของสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของสถานศึกษา และ (4) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) ของสถานศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านการภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ ปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และระบบและเทคนิค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ประสานงานและร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คณะครูและบุคลากรในโรงเรียน เข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผนดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เอกชัย ค้าผล (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า (1) การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการนำองค์การ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ (2) ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผู้เรียนมีสุขภาวะที่ดีและมีสุนทรียภาพ ด้านผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ด้านผู้เรียนมีทักษะในการทำงานรักการทำงานสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติ ที่ดีต่ออาชีพสุจริต ด้านผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ด้านผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบคิดสร้างสรรค์ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุสมผล และด้านผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และ (3) การบริหารระบบคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษาและฝึกอบรมเสริมความรู้และสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุนให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพสำหรับและการนิเทศและเสนอแนะให้แก่ข้าราชการครูที่ต้องการพัฒนาตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีโครงการการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษา และฝึกอบรมเสริมความรู้และสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยจัดอบรมให้ความรู้กับครูในเรื่องต่าง ๆ อันจะเกิดประโยชน์ต่อครูและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีคุณธรรมตามที่สถานศึกษากำหนด

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดา เพ็ญประโคน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับ คือ 1) การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด 3 อันดับ คือ การกำหนดทีมงาน และจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการทำงาน การฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การบันทึก รายงานผลการปฏิบัติงาน และการนำผลงานไปเผยแพร่ และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญ

4. ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจัดระบบการบริการการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร / การรับฟังข้อร้องเรียน และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนนำผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงการดำเนินงานทบทวนเพื่อหาจุดบกพร่องการปฏิบัติงานแล้ววิเคราะห์ ค้นหาปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เมธี ทองคำ (2558) ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการศึกษาพบว่า 1) การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล จำแนกตามเพศ ตำแหน่งการผ่านการอบรมวิชาที่สอน และขนาดของโรงเรียน มีระดับการบริหารจัดการระบบคุณภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามอายุ ประสบการณ์การทำงาน วิทยฐานะ ระดับการศึกษาสูงสุด และระยะเวลาการก่อตั้งของโรงเรียน มีระดับการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล ประกอบด้วย (1) ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ ควรมีการจัดทำระบบการวัดผลที่เหมาะสมและทันสมัย นำผลการวิเคราะห์ปรับปรุงการดำเนินงาน สร้างนวัตกรรมใหม่ให้สอดคล้องกับทิศทางจัดการศึกษาของโลกและการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้รวมทั้งจัดทำระบบการสื่อสารในด้านเอกสารและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทั่วถึง (2) ด้านการจัดการกระบวนการ ควรมีกระบวนการวิเคราะห์ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาที่เป็นปัจจุบัน และ (3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรมีการประเมินความพึงพอใจเพื่อนำมาใช้ ในการกำหนดแนวทางแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและต้องสอดคล้องกับความต้องการและทิศทางการจัดการศึกษา

5. ด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติที่ชัดเจน และการนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงระบบขององค์การให้มีความยั่งยืน ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการดำเนินงาน ทุกคนมีส่วนร่วมและมีการประชาสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางให้ความเห็นและข้อเสนอแนะและแต่งตั้งคณะบุคคลทำการตรวจสอบ ทบทวนและรายงานคุณภาพการศึกษา และจัดให้มีข้อมูลที่เพียงพอในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจและแผนพัฒนา นอกจากนี้ยังมีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาและตัวบ่งชี้ เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเจนจิรา งามมานะ (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยภายในองค์การและการจัดการคุณภาพโดยรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร และ 2) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยภายในองค์การที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 277 คน และนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามมาทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยภายในองค์การ และการจัดการคุณภาพโดยรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ปัจจัยภายในองค์การที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบการบริหารจัดการ ด้านค่านิยมร่วม ด้านระบบการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างขององค์การ และด้านกลยุทธ์ขององค์การ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การจัดการคุณภาพโดยรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ได้ร้อยละ 84

6. จากการเปรียบเทียบการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาของข้าราชการครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูส่วนใหญ่จะจบการศึกษาในด้านศึกษาศาสตร์ ถึงแม้จะมีระดับการศึกษาที่ต่างกันแต่จะมีรากฐานของความรู้ในด้านนั้นเหมือนกันจึงส่งผลทำให้ผลการประเมินโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของน้ำฝน มงคลล้อม (2554) ศึกษาเรื่อง การจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือพระแม่มารี เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการจัดการคุณภาพโดยรวม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การเน้นผู้รับบริการทางการศึกษาเป็นสำคัญ การพัฒนาบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการทำงาน และการจัดสภาพการเรียนรู้ ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือพระแม่มารี เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือพระแม่มารี เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือพระแม่มารี เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่ทำการสอนในระดับชั้นต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือพระแม่มารี เขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ครูที่ทำการสอนในระดับอนุบาลกับครูที่ทำการสอนในระดับประถมศึกษามีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพโดยรวมที่สำคัญของโรงเรียนคือ ควรมุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการทางการศึกษาเป็นสำคัญ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนอย่างจริงจังมากขึ้น

7. จากการเปรียบเทียบการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมแตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน เป็นสิ่งที่แสดงว่า ผู้นั้นได้ผ่านการทำงานมายาวนานกว่ามีประสบการณ์ในการทำงาน ในหลาย ๆ ฝ่ายงานและมีมุมมองที่กว้างและลึก ทำให้ส่งผลต่อการประเมินที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทับทิม แสงอินทร์ (2559) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและทันสมัยต่อทุกคนที่มีส่วน

ร่วมในการตัดสินใจ ด้านความผูกพันและความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงานร่วมกัน ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการด้านการกระจายอำนาจและการให้อำนาจในการตัดสินใจ ด้านความเป็นอิสระที่จะรับผิดชอบและสามารถดูแลตนเองได้ และด้านความไว้วางใจกัน ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อจำแนกตามสภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยนำไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความมุ่งมั่นและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ กำหนดนโยบายที่ชัดเจน การเสียสละ ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพการปฏิบัติงานและให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ จะเห็นได้ว่าบทบาทและภาวะของผู้นำเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียนทุกฝ่ายงาน ต้องมีภาวะผู้นำ บริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย ให้ความสำคัญ ให้เกียรติและเคารพ ในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตุ้น และจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในโรงเรียน เสียสละและทุ่มเท

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ประสานงานและร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายอยู่ในระดับมากที่สุด การมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งหาก ผู้บริหารระดับสูงควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารมีอิสระในการทำงาน มีการวางแผนการทำงาน มีการระดมความคิดเห็นในการตัดสินใจ จะส่งผลให้การตัดสินใจมีคุณภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผู้มีส่วนร่วมทุกฝ่ายจะเกิดความมุ่งมั่น สามัคคีต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุผล เกิดความรักความผูกพัน รู้สึกรักในงาน และร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้ร่วมกันตัดสินใจ นำพาให้สมาชิกทุกคนร่วมมือกันดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จ

3. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาอบรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการศึกษา และฝึกอบรมเสริมความรู้และสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบ การสนับสนุนให้ข้าราชการครูพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพสำหรับและการนิเทศ และเสนอแนะให้แก่ข้าราชการครูที่ต้องการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนาบุคลากร เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาเพราะงานทุกงานล้วนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีก็เพราะว่ามีคนเป็นผู้ผลักดัน ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องอันจะส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรตลอดจนเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และที่สำคัญยิ่งคือ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร ควรมีการวางแผนที่ชัดเจนมีการติดตามตลอดจนมีรูปแบบที่หลากหลาย

4. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการจัดระบบการบริการการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร / การรับฟังข้อร้องเรียน และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนา

คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจุบันจะทำให้รู้จุดอ่อน จุดแข็ง และทำให้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้นได้รวดเร็วและสามารถวางแผนแก้ปัญหาได้ทันท่วงที ดังนั้นโรงเรียนควรมีแผนงานและการประเมินติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบของทุกฝ่ายงานในทุกระยะ

5. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัดและการประเมินผลปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการจัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติที่ชัดเจน และการนำผลการประเมินไปพัฒนาและปรับปรุงระบบขององค์การให้มีความยั่งยืน อยู่ในระดับมากที่สุด หากไม่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จะทำให้คุณภาพของสถานศึกษาพัฒนาไปได้ยาก และการประเมินผลที่ดีจะต้อง มีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ และเพื่อให้เกิดการยอมรับของบุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นโรงเรียนควรมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติที่ชัดเจน และมีการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัย มีประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาการประเมินการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การของโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษารูปแบบกระบวนการบริหารคุณภาพของโรงเรียนที่มีการบริหารแบบเครือข่ายความร่วมมือ

2. ควรศึกษาแนวทาง/วิธีการ/บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาในการส่งเสริมการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ต่าง ๆ ในยุค New Normal

3. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของนักเรียนในระดับประเทศ

เอกสารอ้างอิง

เจนจิรา งามมานะ (2560). ***ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

ทับทิม แสงอินทร์. (2559). ***การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี.*** ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

น้ำฝน มงคลล้อม. (2554). ***การศึกษาการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนในเครือพระแม่มารีเขตกรุงเทพมหานคร***. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. (ม.ป.พ.).

ภาวดี วิจิตรจันทร์. (2559). ***ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์การ (TQM) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสารคาม.

เมธี ทองคำ. (2558). ***การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก. (ม.ป.ป.). ***รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสี่สมศ.รอบที่สี่ปีพ.ศ.2559-2563***. โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย.

ลัดดา เพ็ญประโคน. (2557). ***ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงเทพใต้***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สภาร่างรัฐธรรมนูญ. (2550). ***ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550***. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). ***นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*** ปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2565.

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2550). ***การบริหารคุณภาพ.*** เชียงใหม่: ธนุชพริ้นติ้ง.

สำนักคณะกรรมการพัฒนาพัฒนาระบบราชการ. (2557). ***คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีการบริหารคุณภาพโดยรวม***. (ม.ป.พ.).

อยุธยาวิทยาลัย. (2562). ***แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย 2562-2564.*** โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.

อภิชัย พันธเสน และคณะ. (2558). ***การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย: ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา.*** สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

อลิษา สุคุณพันธ์. (2555). ***การบริหารแบบมุ่งคุณภาพทั้งองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

เอกชัย ค้าผล. (2555). ***การบริหารระบบคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1***. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Cronbach, Lee. J. (1990). ***Essentials of Psychology Testing.*** (5th ed). New York: Harper Collins Publishers Inc.

Deming, W. Edwards (1986). ***Out of the Crisis***. MIT Press.

Gryna F.M., (2001). ***Quality Planning and Analysis.*** (4th ed). Singapore: McGraw-Hill.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). ***Determining Sample Size for Research Activities.Educational and Psychological Measurement***.

Williams, R. L. (1994). ***Essentials of Total Quality Management***. New York: Amacom.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

Transformational Leadership of Administrators in Roong Aroon Under Office of Private Education Commission

โกเมน อ้อชัยภูมิ[*1] และสมคิด สกุลสถาปัตย์[2]
Komen Orchaiyaphum[*1] and Somkid Sakunsatapat[2]
[*1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[*1-2]Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100076.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และ (2) เพื่อเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 198 คน กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบอย่างง่าย ได้แก่คณะครูโรงเรียนรุ่งอรุณ จำนวน 127 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the transformational leadership of administrators in Roong Aroon School under Office of Private Education Commission; and (2) to compare the teachers' evaluations on the transformational leadership of administrators in Roong Aroon School under Office of Private Education Commission, classified by genders, education levels, and work experiences. Research methodology was a survey research.The population included 198 teachers of Roong Aroon School under office of Private Education Commission. Sample was 127 teachers obtained by simple random sampling method. The instruments used for data collection was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The result of the research were found that: (1) transformational leadership of administrators in Roong Aroon School under Office of Private Education Commission in overall and each aspects were at the high level; and (2) the teachers with different genders, education levels and work experiences had no different

evaluations on transformational leadership of administrators in Roong Aroon School under Office of Private Education Commission in overall.

Keywords: Transformational Leadership, School Administrator

บทนำ

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศได้ย่นโลกให้เล็กลง การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัดด้วยความเร็วเวลาเพียงเสี้ยววินาทีเท่านั้น กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบให้เกิดความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านการบริหารองค์กรในรูปแบบเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ จากแนวคิดขององค์กรที่มุ่งการแข่งขัน ไปเป็นการมุ่งแสวงหาความร่วมมือคือ จากที่เคยให้ความสำคัญของวัตถุเป็นหลักไปเป็นการยึดความสำคัญของคน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และจากการเน้นความเหมือนกัน ไปสู่การเน้นให้มีความแตกต่างที่หลากหลาย เป็นต้น

สถานศึกษาเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่จำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะอยู่รอด โดยการพยายามปรับตัวเพื่อให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอยู่เสมอเช่นเดียวกับองค์กรอื่นๆ เพราะว่าการศึกษามีบทบาทและความสำคัญยิ่งต่อชีวิตของคนและสังคม เป็นภารกิจของสถานศึกษาที่จะต้องออกแบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อวิถีชีวิตของผู้คน เป็นปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่มีสาระสำคัญในการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็น “คนเก่ง คนดี และมีความสุข” กำหนดให้การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมาจากทฤษฎีการเรียนรู้จากการลงมือทำ (learning by doing) โดยเปลี่ยนบทบาทของนักเรียน จากการเป็นผู้รับมาเป็นผู้ลงมือเรียนรู้ด้วยตนเอง และเปลี่ยนบทบาทของครูจากผู้สอน ผู้สั่ง มาเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน

นอกจากนี้ เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมายในสถานศึกษา โดยกำหนดให้สถานศึกษามีความสำคัญสูงสุด ก่อให้เกิดผลทางการศึกษาที่มีคุณภาพ ทั้งในด้านผลผลิต (Output) กระบวนการจัดการ (Process) และปัจจัยต่าง ๆ (Input) โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาภายใต้กรอบนโยบายของรัฐ มีอิสระในการบริหารวิชาการ สามารถจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างยืดหยุ่นและคล่องตัว การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School Base Development) ซึ่งเป็นการสร้างฐานรากและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษาได้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสะท้อนภูมิปัญญาของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นเงื่อนไขสำคัญยิ่งที่มีส่วนส่งเสริม สนับสนุนที่จะพาคณะครูและผู้ร่วมงานทุกคนภายในองค์กรไปถึงความสำเร็จที่ตั้งเป้าหมายไว้ และสร้างให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่แสดงถึงความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพและผลลัพธ์ด้านการศึกษากับผู้เรียน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุมาตรฐานการศึกษาและสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างสอดคล้องและเหมาะสมได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้และเข้าใจการบริหารงานตามหลักแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังที่ (Dubin, 2010: 2 อ้างถึงในยุวดี แก้วสอน, 2558) ได้กล่าวไว้โดยสรุปว่า ภาวะผู้นำคือระดับความรู้ ความสามารถของผู้นำที่จะกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นต่อผู้นำและองค์กร ด้วยการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแต่ละบุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ตนเองอย่างเต็มกำลังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะส่งผลให้ผู้ตามหรือผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกไว้วางใจ ยอมรับ เชื่อมั่น ศรัทธา และพร้อมจะเสียสละตนเองให้กับการทำงานเพื่อองค์กร สอดคล้องดังที่ ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ (2562) ได้กล่าวไว้โดยสรุปว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง อาการหรือท่าที ที่แสดงออกต่อความเข้าใจถึงบทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานของบุคคลที่มีความรับผิดชอบในการบริหารงานขององค์กร โดยอาศัยอำนาจจากหน้าที่ การแต่งตั้ง หรือตำแหน่งในการบริหาร ที่สร้างแรงจูงใจต่อผู้ตามจนเกิดศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาและพร้อมเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ท้าทายด้วยความเต็มใจในการร่วมมือให้ถึงเป้าหมายขององค์กร

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาและความพอใจในการทำงานของครูถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคของการปฏิรูปการศึกษา ผู้นำและผู้ประสานงานในการบริหารต้องฉลาดต่อการส่งเสริมระบบ งานให้เกิดความก้าวหน้าและมีความกระตือรือร้นต่องาน มีความสุขและอุทิศตนเพื่อสร้างให้องค์กรและผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการร่วมมือ ซึ่งส่งผลโดยตรงกับการพัฒนาผู้เรียน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ นูสา(2564) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย มีความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ งานของบุคลากรหรือสถานศึกษาโดยตรง

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ กรุงเทพมหานครฯ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการ ศึกษาเอกชน ซึ่งมีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนมาโดยตลอดเพื่อให้สอดคล้องตามสถานการณ์ที่แวดล้อม โดยมีผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนทั้งระบบ ซึ่งมีเป้าหมาย คือนักเรียนเป็นผู้เรียนรู้แบบนำตนเอง (Self-directed Learner) มีพื้นที่การเรียนรู้ของตนเอง เรียนอย่างมีชีวิตชีวาด้วยท่าทีใฝ่รู้ (Active Learning) ตามธรรมชาติของนักเรียนผ่านการลงมือปฏิบัติที่เป็นประสบการณ์ตรง โดยจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้พัฒนาและเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานด้านการศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1) ครูที่เพศต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนแตกต่างกัน

2) ครูที่ระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แตกต่างกัน

3) ครูที่ประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1999) โดยกำหนดเนื้อหาของการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ คณะครูโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 198 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คณะครูโรงเรียนรุ่งอรุณ จำนวน 127 คน โดยเปิดตารางการกำหนดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple random sampling) มาจากประชากร

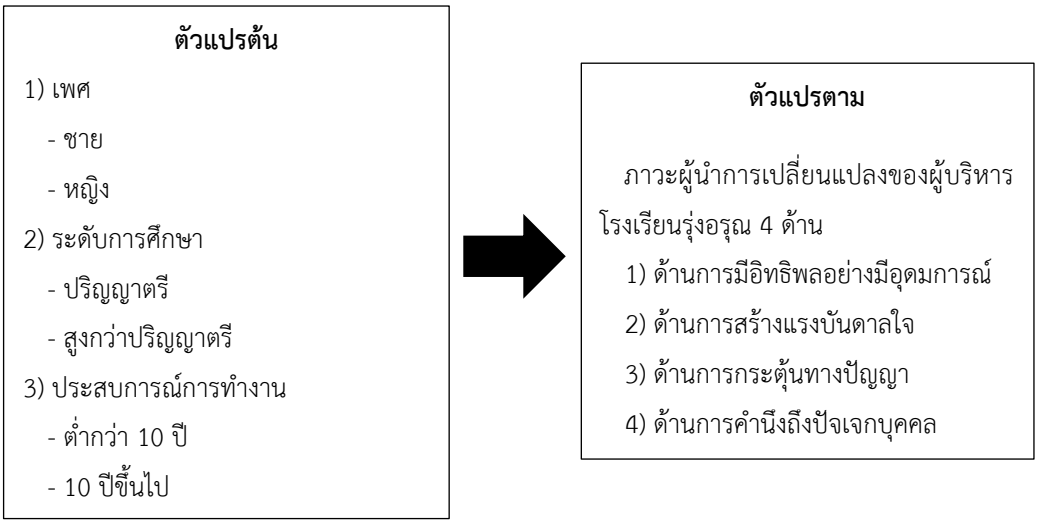
3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ ได้แก่ (1.1) ชาย (1.2) หญิง 2) ระดับการศึกษา ได้แก่ (2.1) ปริญญาตรี (2.2) สูงกว่าปริญญาตรี และ 3) ประสบการณ์ทำงาน ได้แก่ (3.1) ต่ำกว่า 10 ปี และ (3.2) 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ตามแนวคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1999) ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของแบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1999) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยใช้กรอบแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามทฤษฎีของแบส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1999) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแผนภาพดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 198 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูโรงเรียนรุ่งอรุณ จำนวน 127 คน เปิดตารางการกำหนดตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้ทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2564 ใน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน 8 ข้อ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 8 ข้อ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 8 ข้อ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล จำนวน 8 ข้อ รวมข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยศึกษาจากตำรา วารสาร บทความ งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยคัดเลือกข้อที่ค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป ซึ่งจากการหาคุณภาพของแบบสอบถามพบว่ามีค่าที่ได้คือ 0.67-1.0 และได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้กับคณะครูโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 127 คน เพื่อเก็บข้อมูลต่อไป

4. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ หาค่าทางสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งนำมาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบตามเกณฑ์ 5 ระดับที่ตั้งไว้ รวมถึงนำตัวตัวแปรต้นทุกตัวมาทำการทดสอบเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

ผลของการวิจัยจำแนกตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. ครูประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรม การส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.39, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิจัยดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์พบว่าครูประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้ บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.42, S.D.= 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1 คือ การอุทิศเวลาให้การปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน สำหรับข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจพบว่าครูประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.43, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาครูประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.38, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลพบว่าครูประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.34, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของครูจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

2.1 ครูที่มีเพศต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลคณะครูที่มีเพศต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สรุปผลของการวิจัย

จากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยน แปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูโรงเรียนรุ่งอรุณที่มีเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามหากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ครูที่มีเพศต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ใน 4 ด้านคือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารได้แสดงออกถึงความมุ่งมั่นและอุทิศตนเองที่จะนำพาองค์กรให้สามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องใช้พลังความร่วมมือในการทำงานด้วยมุมมองที่เป็นเจตคติด้านบวก เพื่อให้ผ่านพ้นสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยมีเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ด้วยการกระตุ้นให้ครูและบุคคลากรทุกคนทุกฝ่ายตื่นตัวอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง ที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยปีการศึกษา 2558 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงจากมากไปน้อย คือด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคลและด้านการสร้างแรงบันดาลใจตามลำดับ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธุมากร เจดีย์คำ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนของครู จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูที่เพศต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลครูที่เพศต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แตก ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นารินทร์ เดชสะท้าน (2557) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างประกอบ ด้วยผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 354 คน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาและเพศพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติ ฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยน แปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาณุพงศ์ ศิริ (2561) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระ นครศรีอยุธยา โดยการวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ กำนันผู้ใหญ่บ้านในเขตพื้นที่อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของของกำนันผู้ใหญ่ บ้านในเขตพื้นที่ อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด จากกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 381 คน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของประชาชนในเขตพื้นที่ซึ่งมีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมคติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและโดยภาพรวมไม่แตกต่าง

3. ครูที่ประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดย รวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนโดยไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลทิพย์ อินวรรณ์ (2562) ซึ่งศึกษาและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปปฏิบัติ

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ความคิดเห็นของคณะครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างมุมมองของครู และบุคคลากรในโรงเรียนให้รับรู้ถึงตัวแบบของผู้นำ ในการเป็นตัวอย่างด้านการทำหน้าที่ที่ดีในวิชาชีพครู ถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ที่สร้างให้เกิดความรู้สึกแน่วแน่มั่นคงต่อผู้นำแล้วกลายเป็นที่น่าเลื่อมใสต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งผู้นำควรกระทำเช่นนี้อย่างเสมอต้นเสมอปลายต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ความคิดเห็นของคณะครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นบทบาทสำคัญของผู้บริหารที่ควรปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ คือการสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้ครู บุคลากรในโรงเรียนเกิดความมั่นใจ มั่นคงที่จะทุ่มเทการทำงานเพื่อให้ผลลัพธ์ด้านการศึกษาของโรงเรียนมีประสิทธิภาพขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่าด้านการกระตุ้นทางปัญญา ความคิดเห็นของคณะครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จในเบื้องต้นของการทำหน้าที่ของผู้บริหารที่สามารถส่งเสริม กระตุ้นให้ครูและบุคคลากรเกิดความมั่นใจที่จะปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง

แต่อย่างไรก็ตามในสภาวะปัจจุบันที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ผู้บริหารยังจำเป็นต้องมีกระบวนการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้คิดและรับรู้กับสภาพปัญหาใหม่ ๆ อยู่เสมออย่างต่อเนื่อง

4. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความคิดเห็นของคณะครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการที่ผู้บริหารแสดงถึงความใส่ใจและปฏิบัติต่อครูและบุคลากรได้ตรงกับความต้องการจึงเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพด้านการทำงานรายบุคคล และส่วนสำคัญยิ่งที่ควรส่งเสริมคือการให้โอกาสครูและบุคลากรได้เรียนรู้ที่จะตัดสินใจ ลองผิดลองถูกกับแนวคิดการทำงานของตน โดยผู้บริหารควรทำหน้าที่สนับสนุนและตั้งคำถามสะท้อนคิดกลับให้เกิดการย้อนไปตรวจสอบถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างกระบวนการย้อนทวนและพัฒนางานของตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอย่างมีเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรุ่งอรุณสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในระดับและสังกัดอื่นๆเพิ่มเติมต่อไป

2. ควรพิจารณาหาตัวแปรที่นอกเหนือจาก เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่อาจสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับวิจัยในกรณีอื่นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมลทิพย์ อินวรรณ์. (2562). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1***. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

จารุวรรณ นูสา. (2564). ***ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2***. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาคุณภาพการศึกษา คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). ***อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม***. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). ***ความสัมพันธ์ระหวางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธุมากร เจดีย์คำ. (2559). ***ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ยุวดี แก้วสอน. (2558). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน***. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Bass,B.M., & Avolio, B.J. (1999). ***Training full range leadership :A resource guide for training with the MLQ***. Palo Alto , CA :Mind Garden.

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

Parents' participations in the implementation of student care-taking system of Bandontong school under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1

เกตุวดี เยสูงเนิน[*1], สมคิด สกุลสถาปัตย์[2] และธารินี กิตติกาญจนโสภณ[3]

Ketwadee Yesoongnern[*1], Somkid Sakunsatapat[2] and Tarinee Kittikanjanasophon[3]

[*1-3]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

[*1-3]Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100206.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและอายุ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 163 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบอย่างง่าย ประกอบด้วย 118 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, ผู้ปกครอง, ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ABSTRACT

This objectives of this research were: (1) to study parents' participations in the implementation of student care-taking system of Bandontong School under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare parents' participations in the implementation of student care-taking system of Bandontong School under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1, classified by education levels and ages. Research methodology was survey research. The population, included 163 parents of Bandontong School. Sample was obtained via simple random sampling technique, comprised of 118 parents of Bandontong School. The instruments used for data collection was 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that: (1) the parents' participations in the implementation of student care-taking system of Bandontong School under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1, were at the high level in overall and each aspect; and (2) the parents with different education levels had different participations in the implementation of student care-taking system of Bandontong School under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1 in overall with statistical significance at .05 level; however, the parents with different ages had no different participations in the implementation of student care-taking system of Bandontong School under Nakhonpathom Primary Educational Service Area Office 1, in overall and each aspect.

Keywords: Participations, Parents, Student Care-Taking System

บทนำ

ครูและบุคลากรในโรงเรียนล้วนต้องทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ตามที่หลักสูตรกำหนด เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะ ความสามารถ มีสมรรถนะและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนเก่ง คนดี คนที่อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเป็นปกติสุข ตามเจตนารมณ์และเป้าประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 แต่การที่ครูและบุคลากรของโรงเรียนจะสร้างผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และปัจจัยหลายอย่าง อาทิ นโยบายและแผนงานยุทธศาสตร์การดำเนินงาน ความรู้ความสามารถของครู การให้ความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม และที่สำคัญคือ ความพร้อมของตัวผู้เรียน เพราะความพร้อมของผู้เรียนเป็นปัจจัยชี้ขาดว่าการจัดการเรียนรู้จะดำเนินไปได้อย่างราบรื่นหรือล้มลุก ขลุกขลัก การจัดการเรียนรู้จึงแตกต่างจากการสอน เพราะการสอนนั้นเป็นเพียงแค่การให้ข้อมูลได้อย่างครอบคลุมตามขอบข่ายเนื้อหาที่กำหนดก็เป็นอันหมดหน้าที่ของผู้สอน แต่การจัดการเรียนรู้จะต้องทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัดความสนใจ และศักยภาพของตนเอง ผู้เรียนในแต่ละชั้นเรียนซึ่งมีจำนวนมากมีความแตกต่างกันในทุกด้าน ภูมิหลังและพื้นความสามารถของผู้เรียนมีความหลากหลาย จึงไม่ใช่เรื่องง่ายที่ครูจะจัดการเรียนรู้ และบริหารจัดการชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ครูจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการทำงานที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นกลไกในการพัฒนาผู้เรียนทั้งในทางส่งเสริมพัฒนาการ ป้องกันแก้ไข และให้ความช่วยเหลืออย่างสอดประสานเชื่อมโยงผสมกลมกลืนไปกับการจัดการเรียนรู้ตามธรรมชาติของผู้เรียนแต่ละช่วงวัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาและอายุ

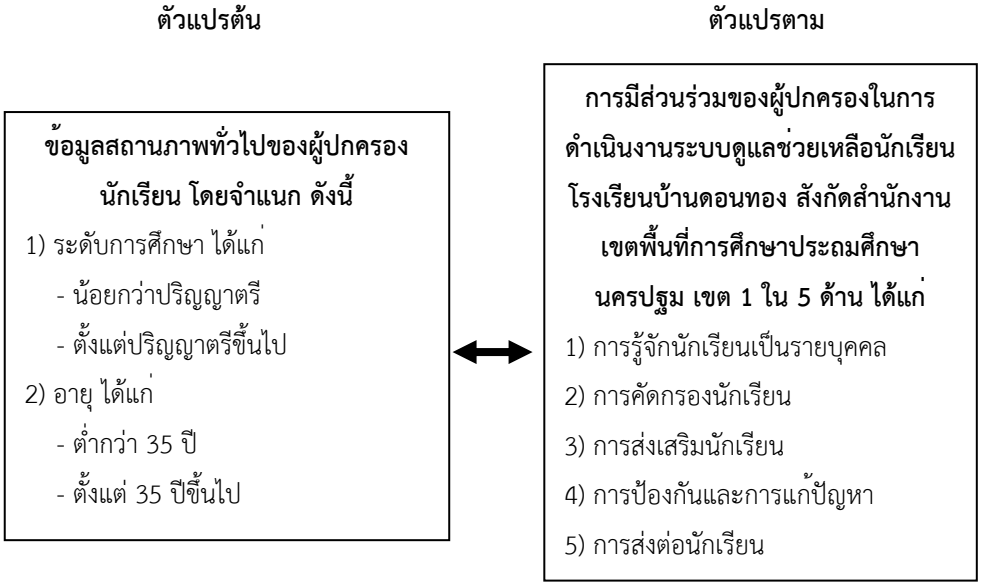
สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 แตกต่างกัน

2. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียน 4) การป้องกันและการแก้ปัญหา และ 5) การส่งต่อนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) จากขอบข่ายดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียน 4) การป้องกันและการแก้ปัญหา และ 5) การส่งต่อนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 163 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 118 คน โดยเทียบจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน สุ่มแบบ Simple Random Sampling

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น คือ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ปกครองนักเรียน โดยจำแนกเป็นระดับการศึกษา และอายุ

3.2 ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล 2) การคัดกรองนักเรียน 3) การส่งเสริมนักเรียน 4) การป้องกันและการแก้ปัญหา และ 5) การส่งต่อนักเรียน

การดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งข้อมูลในเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ เว็บไซต์ และการวิจัยที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน นำแนวคิดหลักการและข้อมูลต่างๆที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหาร นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอขอแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ และแก้ไขเพื่อความถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์สำหรับใช้เก็บข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการป้องกันและการแก้ปัญหา ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการคัดกรองนักเรียน

2. ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการป้องกันและการแก้ปัญหา ด้านการส่งต่อนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล และด้านการคัดกรองนักเรียน เนื่องจากทางโรงเรียนมีการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นประจำทุกปี มีการแต่งตั้งครูที่ปรึกษาในแต่ละระดับชั้นเรียนมีหน้าที่ดูแล ควบคุม นักเรียนในระดับชั้นที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด ครูที่ปรึกษาสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปกครองนักเรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูเยี่ยมบ้านนักเรียนทุกคน พบปะกับผู้ปกครอง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับข้อมูลในด้านต่าง ๆ ของนักเรียน ทั้งด้านพฤติกรรม ด้านอารมณ์ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่นักเรียนอาศัยอยู่และเมื่อครูที่ปรึกษาของนักเรียนออกเยี่ยมบ้านแล้วจะมีการนำข้อมูลที่ได้มากรอกรายละเอียดของนักเรียนเพื่อสรุปเป็นภาพรวมของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิพงษ์ พันทิวา (2563) ศึกษาเรื่อง สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า สภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบการประเมินของผู้บริหารโรงเรียนผู้รับผิดชอบงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และครูที่ปรึกษา/ครูประจำชั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการส่งเสริมพัฒนานักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ด้านการคัดกรองนักเรียน และด้านการส่งต่อนักเรียน เนื่องจากโรงเรียนจัดอบรม ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนานักเรียน เช่น การจัดกิจกรรมโฮมรูม การประชุมผู้ปกครองชั้นเรียน มีการจัดกิจกรรมประชุมผู้ปกครองนักเรียน และผู้ที่มี

ส่วนเกี่ยวข้องเพื่อหาแนวทางและสร้างการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพฤติกรรมนักเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง มีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนานักเรียน และมีการติดตาม ชี้แนะให้นักเรียนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง โรงเรียนมีการรายงานผลเกี่ยวกับการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลต่อผู้ปกครอง ชุมชน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีการประชุม ชี้แจง และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสม กำหนดหน้าที่และกรอบการดำเนินงานอย่างชัดเจน

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ย่อมมีความคิดแตกต่างกันและการให้ความสำคัญกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแตกต่างกัน และผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประนอม แก้วสวัสดิ์ (2556) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า ผู้บริหารและครูที่ปรึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามอายุพบว่า พบว่า ผู้ปกครองที่มีอายุต่างกันมีส่วนร่วมในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านดอนทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้ความสำคัญกับผู้ปกครองนักเรียนทุกกลุ่มอายุเท่ากัน ผู้ปกครองทุกท่านมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือของโรงเรียน ครูเข้าใจและรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างดี ซึ่งจะนำไปสู่การจัดกิจกรรมส่งเสริมหรือพัฒนาหรือกิจกรรมป้องกันแก้ไขปัญหาได้ตรงตามความเป็นจริงต่อไปตามที่ตั้งเป้าไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รอซีด๊ะ หะยะสาแม็ง (2554) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของโรงเรียนบ้านมะนังยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศและอายุ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. โรงเรียนควรประชุมวางแผนร่วมกับผู้ปกครองให้มากขึ้น เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างทีม ให้ตระหนักถึงความสำคัญและกระบวนการในการแก้ไขปัญหาให้เกิดความชัดเจนในแต่ละบทบาทของคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อลดจำนวนนักเรียนที่เป็นกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มมีปัญหาให้เป็นกลุ่มปกติ และพัฒนาระบบให้เกิดประสิทธิภาพกับสภาพปัญหาของโรงเรียน

2. โรงเรียนควรมีการประสานความร่วมมืออย่างจริงจังในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ด้านการส่งต่อ ระหว่างคณะกรรมการในการดำเนินงานตลอดจนผู้ปกครอง ชุมชนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนได้อย่างทันท่วงที

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยความสำเร็จในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ประนอม แก้วสวัสดิ์. (2556). **สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

รอซีด๊ะ หะยะสาแม็ง. (2554). **การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนบ้านมะนังยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.** สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

วุฒิพงษ์ พันทิวา. (2563). **สภาพ ปัญหา และแนวทางพัฒนาการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์คุรุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). **การพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

Personnel Administration in Educational Institutions According to The Decentralization Policy of Muang Fah Daet Songyang Education Quality Developmentgroup Under The Kalasin Primary Educational Service Area Office 1

สุรเชษฐ์ ศรีดอกไม้
Surachet Sridokmai
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: surachet228@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครูในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวน 126 คน กำหนดตัวอย่างขนาดด้วยตารางเครจซี่และมอร์แกนและใช้การสุ่มแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้นจำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจ ของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจของกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล, นโยบายการกระจายอำนาจ

ABSTRACT

This research objective: (1) to study personnel administration in educational institutions according to the decentralization policy of Muang Fah Daet Songyang Education Quality Development Network Group under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare perception of school

administrators and teachers on personnel administration in Education institutions of Muang Fah Daet Songyang Education Quality Development Network Group under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1, classified by position and work experience. This research was a survey research. The population consisted of school administrators and teachers, in Muang Fah Daet Song Yang Educational Quality Development Network Group. under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1, totaling 126 people. The sample consisted of 95 people using a simple random sampling technique and Krejcie &Morgan's table.for sample size determination. The instrument used for data collcetion was a 5-level estimation questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The results of the research were found that:(1) the personnel administration according to the decentralization policy. in educational institutions of Muang Fah Daet Songyang Education Quality Development Network Group under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1, overall, were at high level. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean score was the development of teachers and educational personnel, followed by the promotion of professional standards and professional ethics and the aspect with the least mean score was disciplinary action and punishmont; and (2) comparison of the personnel administration in educational institutions under decentralization policy of Muang Fah Daet Songyang Education Quality Development Network Group under the Kalasin Primary Educational Service Area Office 1, classified by position, was statistically different at the .05 level and classified by work experience was statistically different at the .05 level.

Keywords: Personnel Administration, Decentralization Policy

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการ กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งสถานศึกษา ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง จึงทำให้กระทรวงศึกษาธิการ จำเป็นต้องออกกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550 การปฏิรูปหรือปรับเปลี่ยนทิศทางทางการศึกษาในหลายเรื่องพร้อมๆกันและได้กำหนดองค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ 1) การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอนคือ จัดการเรียนการสอนที่เน้นความสำคัญของผู้เรียนเป็นหลัก ประเมินผลการเรียนจากการปฏิบัติจริงบทบาทของครูในการให้ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมและใช้นวัตกรรมแหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อการเรียนการสอน 2) การปฏิรูปหลักสูตร คือ การพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนเน้นการกระจายอำนาจ ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและให้ท้องถิ่นกำหนดมาตรฐานการศึกษาในระดับที่เหมาะสมกับตนเองสำหรับส่วนกลางจะจัดทำหลักสูตรแกนกลางและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ 3) ปฏิรูปวิชาชีพครูและบุคคลทางการศึกษาคือปรับกระบวนการผลิตการใช้และการพัฒนาครูผู้บริหารและบุคคลทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และ 4) การปฏิรูประบบบริหารและการจัดการ คือ จัดระบบบริหารและการจัดการให้มีเอกภาพและกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยเน้นสถานศึกษาเป็นหน่วยงานวางแผนยุทธศาสตร์ของการจัดการศึกษาในท้องถิ่น การปฏิรูปการศึกษาครั้งนี้นอกจากจะเน้นการปฏิรูประบบและกระบวนการการจัดการศึกษาแล้วยังเน้นในส่วนที่เป็นแนวทาง หลักการ

โครงสร้างและระบบบริหารให้เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบให้บรรลุวัตถุประสงค์ การปฏิรูปสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีคุณลักษณะต่อไปนี้ คือ มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีเจตคติที่ดีต่อการปฏิรูป และมีการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจแก่บุคคล ทั้งในด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษา สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาจึงมีนโยบายส่งเสริมการพัฒนา ครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคง และก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและ จำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคน วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา จัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษากำหนดภาระงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ตลอดจนบุคลากรในสถานศึกษาเกิดมีพลัง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานย่อมที่จะส่งผลให้งานในสถานศึกษาสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การบริหารแบบกระจายอำนาจ จะต้องสามารถตรวจสอบได้จากสังคมหรือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการจัดการศึกษา (Brown, 1990: 96) ผู้วิจัยได้ประมวลความคิดจากนักวิชาการดังกล่าว มากำหนดเป็นตัวแปร ในการศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจครั้งนี้ ได้แก่ การกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล 20 ด้าน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการบริหารงานบุคคล กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 126 คน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน และครู จำนวน 108 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผู้วิจัยได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie&Morgan, 1970: 607-610) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 95 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประกอบด้วย สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม 1) ตำแหน่ง (1.1) ผู้บริหารสถานศึกษา (1.2) ครู และ 2) ประสบการณ์ (2.1) 1-10 ปี และ (2.2) 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาปรับปรุงมาเพื่อสอบถามผู้บริหาร และครู โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert, 1969) มี 5 ระดับความคิดเห็น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

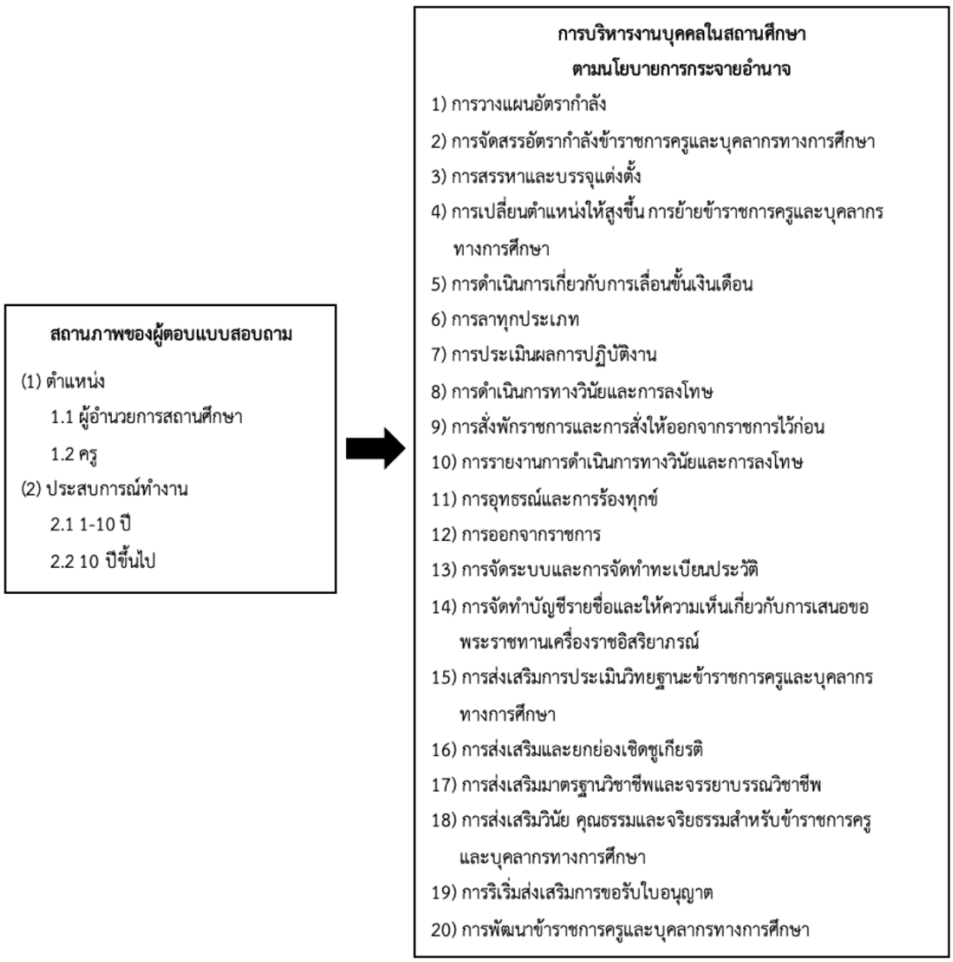
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน 1) ร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ใช้การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคล ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้สถิติ t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ ในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (= 4.08, S.D.= 0.08) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (= 4.28, S.D= 0.49) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (= 4.22, S.D.= 0.47) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ (= 3.95, S.D.= 0.57)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ที่มีต่อ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เหมือนกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการวิจัยมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมาคือด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นไปตามนโยบายการกระจายอำนาจ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับ สงเคราะห์ ปัสนานนท์ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามนโยบายการกระจายอำนาจ กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเมืองฟ้าแดดสงยาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และตามประสบการณ์ทำงานโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลมากกว่าครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซูไฮมี ศาสน์ศรัทธา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานบุคคลตาม หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสุไหงปาดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหาร

สถานศึกษาอำเภอสุไหงปาดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีการศึกษา ต่างกัน พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. การบริหารงานบุคคล จำแนกตามหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารมีการบริหารงานบุคคลมากกว่าครู ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการอบรมให้ความรู้ในการบริหารให้ข้าราชการครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา รวมทั้งผู้บริหารควรบริหารงานที่โปร่งใส ให้ข้าราชการครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้มีส่วนร่วม

2. การบริหารงานบุคคล ด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ยังไม่ช่องให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสยื่นอุทธรณ์และร้องร้องทุกข์ ดังนั้น หน่วยที่เกี่ยวข้องหาช่องทางให้ จัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในด้านการอุทธรณ์และร้องทุกข์มากขึ้น

3. การบริหารงานบุคคล ด้านการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีการส่งเสริม สนับสนุน และจัดสรรงบประมาณในการอบรม พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างน้อยปีละ1 ครั้ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดในจังหวัดกาฬสินธุ์และเปรียบเทียบผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละสถานศึกษา

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับการบริหารด้านงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดในจังหวัดกาฬสินธุ์

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงศึกษาธิการ. (2550). ***กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550.*** เข้าถึงข้อมูลจาก http://kormor.obec.go.th/kod/kod074.pdf

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.*** กรุงเทพฯ: บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

สีวรรณ์ ไชยกุล. (2562). ***การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3.*** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). ***การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.*** การค้นคว้าอิสระการศึกษาหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

วิภาดา สารัมย์. (2562). ***การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.*** มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรทิพย์ เอี่ยมมาลา. (2558). ***การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.*** สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

Brown, Daniel. J. (1990). ***Decentralization and School-based Management.*** London: The Falmer Press.

Cronbach, L.J. (1990). ***Essentials of psychological testing.*** New York: Harper Collins.

Hanson, Mark. E. (1996). ***Educational Administration and Organizational Behavior.*** Boston: Allyn and Bacon.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

The Transformational Leadership of School administrators in Nongkhae Sorakitpittaya School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office

ชุติมา เกษมเนตร[*1] และจุฑารัตน์ นิรันดร[2]
Chutima Kasamnate[*1] and Jutharat Nirundorn[2]
[*1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[*1-2]Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353102024.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี และ (2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วยข้าราชการครูโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 112 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 92 คน โดยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน และสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสร้างบารมี การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับปานกลาง และ (2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the transformational leadership of school administrators in Nongkhae Sorakitpittaya School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office; and (2) to compare the transformational leadership of school administrators in Nongkhae Sorakitpittaya School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office, classified by age, education level, and experience. This research methodology was descriptive research. The population consisted of 112 teachers at Nongkhae Sorakitpittaya School the Saraburi Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 92 teachers at Nongkhae Sorakitpittaya School the Saraburi Secondary

Educational Service Area Office. The sample size was determined by Krejcie & Morgan's table and obtained by simple random sampling technique. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and independent t-test.

Major findings: (1) the transformational leadership of school administrators in Nongkhae Sorakitpittaya School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office in the overall, were at moderate level. When considering in each aspects, it was found that the relationship building aspect was at high level. For the aspects of Individualized Consideration, Idealized Influence, Intellectual Stimulation, and Inspiration Motivation were at moderate level; and (2) the comparison of the transformational leadership of school administrators in Nongkhae Sorakitpittaya School under the Saraburi Secondary Educational Service Area Office, classified by age, educational level, and work experience in overall and each aspect were not different.

Keywords: The transformational leadership, School Administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพ เพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้น ต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความสำคัญ ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะความเป็นผู้มีปัญญา มีความรู้ความสามารถ และใช้การวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการ เพื่อปรับปรุงคุณภาพ ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การบรรลุเป้าหมาย ด้านคุณภาพของผู้เรียนจึงต้องอาศัยองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดก็คือภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำสูง คือ กุญแจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่ยั่งยืน ซึ่งนักการศึกษาทั้งหลายต่างมีทัศนะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีทักษะการบริหารงาน เป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความสามารถและมีความเป็นมืออาชีพ สามารถบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร สร้างบรรยากาศ ที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สามารถเชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคต มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับตำแหน่งและบุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งบริหารระดับสูงส่วนใหญ่มักจะคุ้นเคยกับบริบทของสถานศึกษา แต่ขาดทักษะด้านการจัดการทางการศึกษา โดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจะมีทักษะในการคิดเชิงวิเคราะห์ การจูงใจ การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ การร่วมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจกลุ่ม ประสบการณ์เบื้องต้นนี้อาจจะเพียงพอสำหรับการบริหารงานในตำแหน่งบริหารระดับกลางเท่านั้น แต่สำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้น บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งอาจขาดความพร้อม ซึ่งในทศวรรษที่ผ่านมามีการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจำนวนมาก แต่มีแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงกันมาก คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ (New paradigm) ของภาวะผู้นำ โดยมีเบอร์น(Burns) และแบส (Bass) เป็นนักวิชาการสองท่านแรกที่กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนเปลงที่เปลี่ยนกระบวนทัศน์ไปสู่การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีการกระจายอำนาจ หรือเสริมสร้างพลังจูงใจ เป็นผู้มีคุณธรรม กระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำ

โรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความมุ่งมั่นในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ดังนั้นเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินงาน เป็นผู้นำทีมแห่งการเรียนรู้และผู้นำ ทางวิชาการ บริหารงานให้เกิดประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร เชื่อมโยงสภาพปัจจุบันและภาพอนาคต มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” โดยมุ่งศึกษาขอบข่ายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามแนวคิดของ แบสและอโวลีโอ (Bass and Avolio) ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน หนองแค “สรกิจพิทยา” เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สะท้อนและเป็นประโยชน์ รวมทั้งเป็นข้อมูลในการนำไปพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่เดิม และผู้ที่จะเข้ามาสู่ตำแหน่งผู้บริหารใหม่ ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

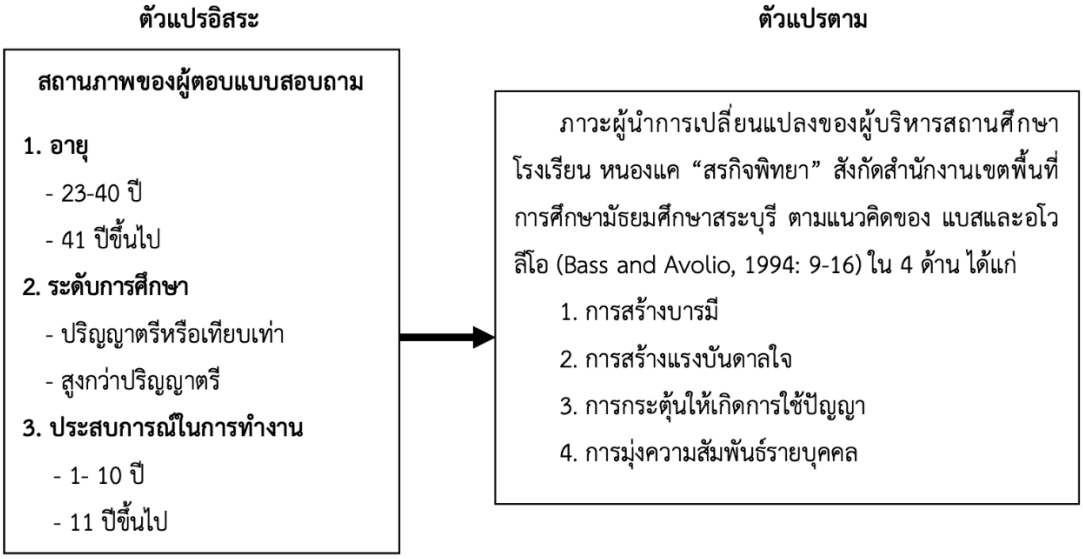
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามแนวคิดของแบสและอโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994: 9-16) ดังภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ตามแนวคิดของแบสและอโวลีโอ (Bass and Avolio, 1994: 9-16) ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดการ ใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

2. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำนวน 112 คน

3. เครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เป็นคำถามที่มุ่งถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี จำนวน 9 ข้อ การสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 9 ข้อ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา จำนวน 9 ข้อ และการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล จำนวน 9 ข้อ รวม 36 ข้อ ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ อัตราส่วนค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ใน 4 ด้าน ได้แก่ การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา และการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างบารมี พบว่า ระดับการรับรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (= 3.48, S.D.= 1.15) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการ เป็นที่เคารพนับถือของครูและบุคลากร (= 3.62, S.D.= 1.16) รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ แม้ในสถานการณ์ที่วิกฤต (= 3.59, S.D.= 1.12) และผู้บริหารสามารถบริหารงานสถานศึกษาอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้ (= 3.57, S.D.= 1.11) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถของผู้นำ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้นในการทำงาน (= 3.33, S.D.= 1.15)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค "สรกิจพิทยา" สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ระดับการรับรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (= 3.40, S.D.= 1.09) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อม สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติของครูและบุคลากร (= 3.59, S.D.= 1.05) รองลงมาคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมุ่งทำงานโดยเห็น

แก่ประโยชน์ส่วนรวม และอุทิศตนในการทำงาน (= 3.53, S.D.= 1.08) และผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดแรงจูงใจภายใน โดยให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (= 3.48, S.D.= 1.10) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีการพูดคุย สร้างความเข้าใจให้ครูและบุคลากรทำให้เกิดความรู้สึกอยากปฏิบัติตาม (= 3.26, S.D.= 1.05)

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ในด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา พบว่า ระดับการรับรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (= 3.46, S.D.= 1.14) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร สร้างและพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน (= 3.57, S.D.= 1.13) รองลงมาคือผู้บริหารมีตัดสินใจและแก้ปัญหาผ่านวิธีการที่หลากหลาย โดยอาศัยข้อมูลข้อเท็จจริงในการตัดสินใจ และมีการรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (= 3.52, S.D.= 1.11) และผู้บริหารไม่ปิดกั้นแนวคิดและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน (= 3.46, S.D.= 1.10) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเสนอแนะยุทธวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ครูและบุคลากรเสมอ (= 3.29, S.D.= 1.15) และผู้บริหารให้ความสำคัญและความสนใจที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ยุทธวิธีการทำงานแบบวัฒนธรรมเดิม ๆ ให้ดีขึ้น (= 3.29, S.D.= 1.14)

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล พบว่า ระดับการรับรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (= 3.54, S.D.= 1.15) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้วิธีการประนีประนอมจากทุกฝ่ายโดยสันติวิธี เพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น (= 3.66, S.D.= 1.09) รองลงมามี 3 ข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ผู้บริหารมีการติดต่อกับครูและบุคลากรเป็นรายบุคคลและสื่อสารแบบสองทางในการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดวิสัยทัศน์ด้วยตนเอง (= 3.58, S.D. = 1.11) และผู้บริหารมอบหมายให้ครูพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากร (= 3.58 S.D.= 1.13) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารแบบเป็นทีมงานและระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา (= 3.58, S.D.= 1.17) และลำดับที่ 3 ผู้บริหารมอบหมายให้ครูพี่เลี้ยงดูแลและเอาใจใส่ครูและบุคลากร ให้ความช่วยเหลือ รับฟังปัญหา (= 3.57, S.D.= 1.13) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารให้ความสนใจต่อครูและบุคลากรที่มีปัญหา และไม่ได้รับความสนใจหรือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานท่านอื่นเท่าที่ควร (= 3.35, S.D.= 1.20)

5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ระดับการรับรู้ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (= 3.47, S.D.= 1.13) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างความสัมพันธ์รายบุคคลอยู่ในระดับมาก (= 3.54, S.D.= 1.15) และด้านการสร้างบารมี (= 3.48, S.D.= 1.15) ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา (= 3.46, S.D.= 1.14) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (= 3.40, S.D.= 1.09) อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 23-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าและมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน

หนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี มีหัวข้อในการอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการสร้างบารมี พบว่า การรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ย้ายมาปฏิบัติหน้าที่ ในช่วงต้นปี 2564 ซึ่งอยู่ในช่วงสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ต้องทำงานแบบ Work from home เป็นส่วนใหญ่ ทำให้ไม่สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับครูและบุคลากรหรือทำตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสวงหาความรู้ การกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การสร้างความมั่นใจในการแก้ปัญหา การแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาได้เหมือนในสถานการณ์ปกติ สอดคล้องกับแนวความคิดของแบสและอโวลิโอ (Bass and Avollio, 1994) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำแบบการสร้างบารมีไว้ว่าเป็นผู้กำหนดภาพลักษณ์ที่น่าตื่นเต้นในอนาคตขององค์การ มีความสามารถในการทำให้ผู้ตามเกิดความมั่นใจในความสามารถของตนเอง ให้ทุกคนสามารถมองเห็นทิศทางและรู้วิธีการไปถึงจุดหมายนั้น และต้องใช้กลยุทธ์หลายรูปแบบในการบรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการที่แตกต่างกับที่เคยปฏิบัติเดิม ทั้งนี้เพื่อสร้างความประทับใจ ต่อผู้ตามให้เห็นว่าผู้นำของตนมีความสามารถพิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุหงา วิริยะ (2553: 111-113) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นการใช้ปัญญา และงานวิจัยของ มยุรา ศรีสมุทร (2555, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตัวแปรตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561: 109-110) ที่ได้ศึกษาและพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบารมี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมเป็นระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะถ่ายทอดภารกิจและวิสัยทัศน์ตามโครงสร้างสายงานผ่านหัวหน้างานเป็นหลัก ไม่มีการพูดคุยแนะนำให้คำปรึกษาหรือแก้ปัญหารายบุคคลได้ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงนี้ ทำให้ครูและบุคลากรไม่สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับผู้บริหาร จึงส่งผลให้ขาดแรงจูงใจภายใน

ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดการพูดคุยและการสร้างความเข้าใจที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน แม้จะมีการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หรือการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน โดยการมอบเกียรติบัตร หรือการจัดสภาพแวดล้อมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามครูและบุคลากรยังต้องการสื่อสารพูดคุย สร้างความเข้าใจที่จะแก้ปัญหาร่วมกันโดยตรง เพื่อรับทราบนโยบาย แนวคิดต่าง ๆ จากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เป็นไปได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวความคิดของแบส (Bass, 1985: 53-54) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของการสร้างแรงบันดาลใจ ประกอบด้วยการสร้างบรรยากาศการสื่อสารแบบสองทาง และสื่อความต้องการของผู้บริหารอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของการทำงาน และแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ พิจารณาปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน และกระตุ้นให้ทดลองทำงานที่ท้าทายความสามารถ ให้กำลังใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้ร่วมงานมุ่งความสนใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561: 109-110) ทำการศึกษาและสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกมาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานเป็นทีมให้ครูในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และสอดคล้องกับ ดิออนนี่ (Dionne, 2004) ที่ดำเนินการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของทีม ผลการวิจัยพบว่า อุดมการณ์ แรงบันดาลใจ หรือ อิทธิพลต่อจิตใจ การกระตุ้นความคิด วิจารณญาณ จะถูกสร้างและแสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การแสดงวิสัยทัศน์ การตัดสินใจร่วมกันเป็นทีม การทำงานเป็นทีม และการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นในทีม สิ่งที่แสดงออกมายังส่วนรวมนี้จะส่งผลกระทบในเชิงบวกในด้านการสื่อสาร การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

1.3 ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา พบว่า มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ แต่เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ครูและบุคลากรจะรายงานผ่านหัวหน้างาน และหัวหน้างานจะรายงานต่อรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ส่งต่อกันตามโครงสร้าง หลังจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงานให้ผู้ตาม ซึ่งทำให้การปรับปรุงหรือพัฒนายังไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร ดังนั้นความพยายามในการแก้ปัญหา ความกระตือรือร้นของครูจึงลดลง ส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา ในภาพรวมเป็นระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากร สร้างและพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีที่สอดคล้องกับมาตรฐาน ตัวชี้วัด เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน สอดคล้องกับบุหงา วิริยะ (2553: 111-113) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานคิดแก้ปัญหาด้ายวิธีการที่หลากหลาย ใช้หลักคุณธรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และงานวิจัยของเกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี (2557) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ในด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา คือผู้นำควรกระตุ้นผู้ตามให้มีความคิดสร้างสรรค์และมีความคิดริเริ่มและท้าทายความเชื่อและคุณค่าของตนเอง สนับสนุนผู้ตามโดยวิธีการใหม่ ๆ

1.4 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล พบว่า มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการบริหารงานตามโครงสร้าง และให้

ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงเน้นย้ำให้หัวหน้างานสื่อสารแบบสองทางใส่ใจ ให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการครู แสดงบทบาทเป็นครูพี่เลี้ยง และเป็นที่ปรึกษาในการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนการกำกับติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งผู้บริหารจะใช้วิธีการประนีประนอม ไม่ใช้การตัดสินใด ๆ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้วิธีการประนีประนอมจาก ทุกฝ่ายโดยสันติวิธี เพื่อแก้ไขความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับ บุหงา วิริยะ (2553: 111-113) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ผู้บริหารควรวิเคราะห์และประเมินศักยภาพผู้ร่วมงาน มอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความถนัดและภาระงาน ให้ความเสมอภาคในการกระจายอำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี สามารถเป็นที่ปรึกษาและให้ความช่วยเหลือได้ และสอดคล้องกับ สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนสมศักดิ์วิทยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา มี 6 แนวทาง ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงานทั้ง 4 งาน คือ งานด้านบุคคล งานด้านวิชาการ งานด้านงบประมาณ และงานด้านบริหารทั่วไป 2) ผู้บริหารที่ดีควรทุ่มเททั้งแรงกาย และแรงใจในการทำงาน ต้องเสียสละเวลาให้กับงานชุมชน 3) ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรและสร้างความสุขให้แก่คนในองค์กร 4) ผู้บริหารควรรู้จักกาลเทศะในการพูดคุยหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น 5) ผู้บริหารควรช่วยเหลือแนะนำให้คำปรึกษาเมื่อลูกน้องประสบปัญหาในเรื่องงาน 6) ผู้บริหารควรรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับอุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561: 109-110) ที่ทำการศึกษาและสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกมาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ในการทำงาน

2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนหนองแค “สรกิจพิทยา” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระบุรี พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามโครงสร้างของการบริหาร คือ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายงาน และครูผู้สอน ซึ่งทุกคนจะได้รับรู้และปฏิบัติตามแนวทางร่วมกัน ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในเอื้อต่อการปฏิบัติงาน กระตุ้น จูงใจ ให้ครูและบุคลากรมีพฤติกรรมเป็นไปในทิศทางที่ผู้บริหารต้องการอย่างเท่าเทียม ไม่แบ่งแยกอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ โอซาราลี (Ozaralli, 2003) ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ส่งเสริมให้ความคาดหมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผลงานประสบการณ์ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของทีม และดิออนนี่ (Dionne, 2004) ที่วิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิภาพของทีม ผลการวิจัยพบว่า อุดมการณ์ แรงบันดาลใจ หรือ อิทธิพลต่อจิตใจ การกระตุ้นความคิด วิจารณญาณ จะส่งผลกระทบในเชิงบวกในด้านการสื่อสาร การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาทีม อีกทั้งปัจจุบันในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะสามารถปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นระบบ สนับสนุน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี กระตุ้นให้เกิดการร่วมมือในหมู่คณะ โดยต้องคำนึงถึงประโยชน์และเป้าหมายของสถานศึกษา และปฏิบัติงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุหงา วิริยะ (2553: 111-113) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอนที่มี เพศ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิทยฐานะ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ซาลีฮะ ดะเซ็ง (2555: 55-56 อ้างถึงใน อุมาวดี วัฒนะนุกุล, 2560: 91) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มาซีเต๊าะ บีมา (2557: 122-123 อ้างถึงใน อุมาวดี วัฒนะนุกุล, 2560: 91) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการสร้างบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ความรู้ความสามารถของผู้นำ แก้ไขปัญหาในสถานการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานว่าจะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาพูดคุย สร้างความเข้าใจให้ครูและบุคลากรทำให้เกิดความรู้สึก อยากปฏิบัติตาม และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการกระตุ้นให้เกิดการใช้ปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสนอแนะยุทธวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้ครูและบุคลากร และให้ความสำคัญ สนใจที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ยุทธวิธีการทำงานแบบวัฒนธรรมเดิม ๆ ให้ดีขึ้น

4. ด้านการมุ่งความสัมพันธ์รายบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจต่อครูและบุคลากรที่มีปัญหาและไม่ได้รับความสนใจหรือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานท่านอื่น และมอบหมายงานให้ครูรับผิดชอบอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่างของศักยภาพแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้นำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารให้สูงขึ้น

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารได้นำมาพัฒนาการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). ***ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เกล้ารจิกา ถวัลย์เสรี. (2553). ***ความรู้ความเข้าใจของผู้ปกครองเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุหงา วิริยะ. (2553). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). ***หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.*** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). ***ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

มยุรา ศรีสมุทร. (2555). ***การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สิทธิพร สมบูรณ์ทรัพย์. (2560). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสมศักดิ์วิทยา.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุทธาวกุล ช้างใหญ่. (2558). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรีรัตน์ โตเขียว. (2560). ***รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21***. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ***ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อุมาวดี วัฒนะนุกุล (2560). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดยะลา.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). ***Transformational Leadership Development***. Pola Alto, California: Consulting Psychologists.

Bass, B.M. (1985). ***Leadership and performance beyond expectations***. New York: The Free Press.

Dionne, Shelley D.; Yammarino, Francis J.; Atwater, Leanne E.; Spangler, William D. (2004). Transformational Leadership and Team Performance. ***Journal of Organizational Change Management,*** 17(2): 177-193.

Ozaralli, N. (2003). Effects of transformational leadership on empowerment and team effectiveness. ***Leadership & Organization Development Journal,*** 24(5/6): 335- 344.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3

Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and Teachers' Performance and Motivation Chonburi Campus 3

ณัฐกฤตา จันทร์บุญ
Natkritta Junboon
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353102075.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 (2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วย ครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จำนวน 1,165 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จำนวน 289 คน ด้วยการเปิดตารางเครซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก (2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the transformational leadership of the school administrators United Campus, Chonburi 3 2) to study the motivation for teachers' performance. United Campus, Chonburi 3 and 3) to study the relationship between transformational leadership of school administrators and teachers' performance motivation. United Campus Chonburi 3.This research methodology was descriptive research. The population consisted of 1,165 teachers of the United Campus, Chonburi 3, the sample group used in the research was 122 teachers of the United Campus, Chonburi 3, by comparing Crazy and Morgan tables. and perform stratified random sampling The instrument used in this research was a 5-level estimation questionnaire. The statistics used to analyze the data were mean standard deviation , and Pearson's correlation coefficient.

Major finding:1) Transformational leadership of educational institution administrators United Campus, Chonburi 3. In the overall and each aspect were a high level. 2) Teacher's motivation for working Chonburi Campus 3. In the overall and each aspect had a high average level. and 3) There was significantly relationship between the change leadership of the school administrators and the teachers' performance motivation. United Campus Chonburi 3 Provincial Education Office at the .01 level.

Keywords: Transformational leadership, School Administrators

บทนำ

การศึกษานั้นเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัย โดยนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลนั้นจัดให้มีการเรียนฟรี 15 ปี เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญา และที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบอาชีพการดำรงชีวิต ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 โดยการเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติ ดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) โดยมีความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 โดยระบบการศึกษาไทย ที่ยังมีปัญหาหลายประการ ซึ่งนับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการ จัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ซึ่งขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้าน คุณธรรม จริยธรรม และ การขาด ความตระหนักถึงความสำคัญของการ มีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา; แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: 7-8)

องค์การทางการศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่มุ่งเน้นเพื่อพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้า ดังนั้นผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาและการดำเนินการขององค์การเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนไปในทิศทาง ที่ต้องการผู้นำต้องเป็นหลักในการบริหารองค์การไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งหลักการบริหารได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหาร ที่ประสบความสำเร็จ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จ 4 ประการ คือ บุคลากร (Man) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การเงิน (Money) และการจัดการ (Management) และถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการบริหาร (ธวัลรัตน์ ใบบัว, 2555: 1) ผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานเพราะผู้นำเป็นสัญลักษณ์และเป็นจุดรวมของสมาชิกในองค์การเป็นส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่า ขององค์การที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติในองค์การ หรือหน่วยงานนั้น ๆ ให้เจริญก้าวหน้าหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำ (ไพรสุดา หมั่นหาดี, 2556: 1) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญและมีส่วนช่วยให้เกิดการผลักดันองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยตัวแปรที่สำคัญ คือ ผู้นำที่สามารถหรือมีความเป็นผู้นำนั่นเอง ถ้าผู้นำทุกองค์การล้วนมีภาวะผู้นำ (Leadership) จะส่งผลเป็นอย่างมากที่จะเป็นปัจจัยที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานและจัดการองค์การ โดยที่ภาวะผู้นำนั้นจะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติการเนินงานขององค์การในทุก ๆ ด้าน กล่าวคือ ถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำในตัวแล้วงานต่าง ๆ ของหน่วยงานย่อมดำเนินงานไปได้โดยด้วยดี ราบรื่นและก้าวหน้า ปราศจากปัญหาและข้อขัดแย้งในภายหลัง ในทางตรงกันข้ามถ้าหัวหน้าหรือผู้บริหารนั้นขาดความเป็นผู้นำในตัวแล้วก็จะส่งผลกระทบต่อความเสียหายในหลาย ๆ ด้านทั้งนี้เพราะผู้นำเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change agent) ทิศทางในการปฏิบัติงานภายในองค์การนั้น (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 8)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) เป็นแนวคิดที่มุ่งให้ผู้นำ เป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานให้เกิดความคาดหวัง และยังเป็นการบริหารที่มุ่งยกระดับทัศนคติของครู เพื่อให้มีผลต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ซึ่งทำให้ผู้บริหาร และครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามหลักทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงดลใจ 3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา 4) การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นที่สนใจให้แง่มุมต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนัก เรื่องพันธกิจและวิสัยทัศน์ ที่สนใจของนักวิชาการในการบริหารงานที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การที่เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการบริหารงานอีกด้วย ซึ่งพฤติกรรมการบริหารจะขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย (Bass and Avolio, 1994: 3-4 อ้างถึงใน เชาวนี อยู่รอด, 2557: 3) ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานในองค์การนั้น เพื่อรักษาครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นเวลานาน ตลอดจนต้องประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานในองค์การหรือในหน่วยงานด้วยความเต็มใจทุ่มเททั้งร่างกายกายและจิตใจ เสียสละเวลาของตนเองเพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือผลประโยชน์ให้แก่องค์การ และนำพาองค์การ ให้มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ภารดี อนันต์นาวี, 2551: 112)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรในองค์การร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจเกิดความผูกพันต่อองค์การ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวังเพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์การบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ภารดี อนันต์นาวี, 2552: 12) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959: 25) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน และจะมิใช่ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรงเพียงเท่านั้น ปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นจะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ทั้งหมด ดังนั้นในกระบวนการจูงใจต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความเจริญก้าวหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในหน่วยงานด้วยความเต็ม ใจ ทุ่มเทกำลังกายความคิดและนำพาองค์การให้พัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง (ศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ์, 2557: 3)

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนด ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ตนเองมีอยู่บริหารงานให้เต็มกำลังความสามารถและจะต้องสอดคล้องกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรภัทร คงยะมาศ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขตชลบุรี 3 (2564) มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จำนวน 11 โรงเรียน มีจำนวนครูและผู้บริหาร 1,165 คน มีนักเรียน 21,008 คน โรงเรียนเหล่านี้แยกตามขนาดโรงเรียนได้เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งมีบุคลากรมากน้อยแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงเรียน และจากการบริหารงานที่ผ่านมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่นั้นยังขาดการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสบการณ์ในการบริหารงานเนื่องจากสาเหตุตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามีการบรรจุ การย้ายโอนอยู่บ่อยครั้ง รวมถึงขาดการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครู ซึ่งครูมีภาระการสอนมากเนื่องจากต้องเตรียมการสอนอีกทั้งต้องปฏิบัติงานนอกเหนืองานที่ได้รับ เช่น งานพัสดุ การเงิน และงานเอกสารต่าง ๆ อีกมากมาย จึงส่งผลทำให้ครูปฏิบัติงานสอนได้ไม่เต็มที่จากสภาพปัญหาข้างต้น ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารสถานศึกษาที่ยังไม่สามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดการโน้มน้าวจิตใจ หรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติของครูให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาได้ เนื่องจากขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงส่งผลทำให้เกิดปัญหาด้านจัดการเรียนการสอนด้วยความตระหนักในความสำคัญของปัญหาดังกล่าว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จึงได้มีมาตรการในการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูปฏิบัติการสอน เพื่อให้ปฏิบัติงานงานอย่างมีความสุขและเต็มตามความสามารถ(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสหวิทยาเขตชลบุรี 3 อันจะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยใช้แนวคิดทฤษฎี ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) ได้แก่ 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงดลใจ 3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกมา 5 ด้าน (ปัจจัยกระตุ้น) เพราะตรงกับบริบทของโรงเรียนในสังกัด สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ดังต่อไปนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 จำนวน 1,165 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษาได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 289 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 1) การสร้างบารมี 2) การสร้างแรงดลใจ 3) การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

3.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามทฤษฎีของ Bass and Avolio (1994) เพื่อสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg (1959: 25) ประกอบด้วย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967)

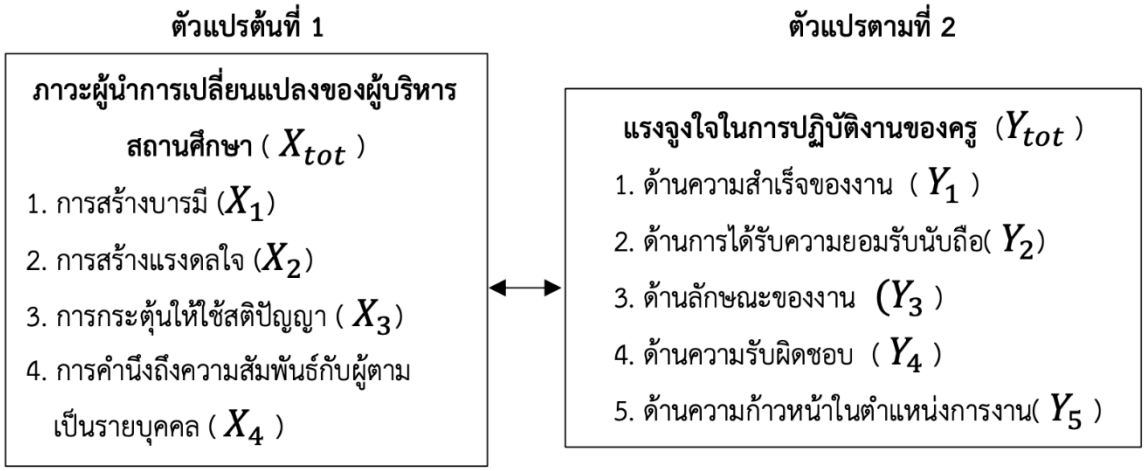
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยการหาคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์โดยการหาคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s product moment correlation coefficient)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบความคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างบารมี การสร้างแรงดลใจ และการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญาตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 การสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ร่วมงานว่าสามารถเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ผู้บริหารประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้อื่น ผู้บริหารประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้อื่นตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้ผู้ร่วมงานเกิดจิตสำนึกในการทุ่มเทต่อการปฏิบัติภารกิจร่วมกัน

1.2 การสร้างแรงดลใจ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอเป็นประจำ ผู้บริหารแสดงให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงาน ให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้จนประสบความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานว่าจะสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้จนประสบความสำเร็จ

1.3 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ความสนใจที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ของการทำงานแบบวัฒนธรรมเดิม ๆ ให้ดีขึ้นและผู้บริหารสามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารกระตุ้นและเปิดโอกาสผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

1.4 การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคลโดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจด้วยความเต็มใจ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลทั้งในด้านความต้องการความ

สามารถ และความปรารถนา และผู้บริหารให้ความสนใจต่อผู้ร่วมงานที่มีปัญหา และไม่ได้รับความสนใจหรือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานเท่าที่ควรตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลด้วยความจริงใจ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้า ในตำแหน่งการงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับความยอมรับนับถือ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน ท่านสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จลุล่วง และท่านได้ตั้งมาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเลิศ เพื่อกระตุ้นการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท จนสามารถทำได้สำเร็จลุล่วง

2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การยอมรับผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานจะช่วยให้ท่านได้รับการยอมรับส่งเสริมสนับสนุนจากคนอื่น ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และท่านพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงเพื่อสร้างความเชื่อมั่น และความไว้วางใจในตัวท่านเองตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

2.3 ลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้เกิดกระบวนการพัฒนาศักยภาพของท่านได้อย่างเต็มที่ และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีขั้นตอน ระเบียบ วิธีการ และเป้าหมายที่ชัดเจน

2.4 ความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเสียสละและอุทิศเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานตามปกติอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ท่านสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามระยะเวลา ที่กำหนดได้โดยไม่ต้องอาศัยการควบคุม กำกับติดตาม ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แม้ว่าจะพบปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับการส่งเสริมพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จะช่วยให้เจริญก้าวหน้า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่นั้นสามารถช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และ สถานศึกษามีการมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ สถานศึกษาของท่านได้ใช้หลักระบบคุณธรรมอย่าง เคร่งครัดในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่ง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 มีความสัมพันธ์กันโดยรวมอยู่ระดับค่อนข้างสูง (=0.69**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำหรับการค้นพบจากการศึกษาตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานการวิจัย ดังมีรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเกิดจากสาเหตุเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ กระบวนการและทักษะในการบริหาร และทัศนคติหรือเจตคติในการบริหารการศึกษาที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่มีที่สิ้นสุด ซึ่งปัจจัยนี้ได้ถูกกำหนดไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) โดยระบุว่าให้มีการประสานการดำเนินกระบวนการขั้นตอนในการพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายของสถาบันเป็นศูนย์กลางผู้บริหาร สำนักงาน ดังนั้นจึงส่งผลทำให้คณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน เพื่อสนองนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ ตลอดจนเพิ่มพูนความรู้ความสามารถทักษะ ทัศนคติและเจตคติในเรื่องของการบริหารงานแก่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในสังกัด โดยจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ เพื่อที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงสอดคล้องตามนโยบายของรัฐบาลในเรื่องของการเน้นการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและการศึกษาท้องถิ่น ตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีภาวะผู้นำที่สามารถสร้างแรงจูงใจของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีค่านิยม เจตคติในทางที่ดีขึ้นสูงขึ้น ซึ่งการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความต้องการมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความสำคัญของจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานนั้น ๆ อีกทั้งยังสามารถใช้ภาวะผู้นำโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานบรรลุประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนเองและเสียสละเวลาส่วนตน โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวลี สุขปลั่ง (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายกโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย สุดารัตน์ บุษบา (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยนาตยา ทับยาง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 การสร้างบารมี โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและสามารถป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงาน มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน กล้าคิด กล้าลงมือทำ ส่งผลให้มุมองของผู้บริหารหารแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในตนเองในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเหตุมีผลในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จนทำให้เกิดความศรัทธาและยอมรับในตัวของผู้บริหารรวมทั้งเป็นผู้มีความสามารถในการชักนำโน้มน้าว จิตใจให้คนอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของวิรวรรณ จิตต์ปราณี (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการสร้างบารมี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวลี สุขปลั่ง (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านการสร้างบารมี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 การสร้างแรงดลใจ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจูงใจให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน โดยให้มีการชักจูง จูงใจผู้ตามให้ทำงานบรรลุเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการสร้างเจตคติที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เห็นความสำคัญว่าเป้าหมาย และผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อที่จะส่งผลทำให้องค์การนั้นสามารถพัฒนาและประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีลักษณะเป็นผู้บุกเบิก มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการทำงานเชิงรุก เปิดโอกาสยอมรับฟังความคิดผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน และสนับสนุน ส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของสุขุม จูสนิท (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการสร้างแรงดลใจ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกิติศักดิ์ ปัญโญ (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการสร้างแรงดลใจ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูเล็งเห็นและให้ความสำคัญของปัญหาต่าง ๆ ที่พบเจอในระหว่างขั้นตอนปฏิบัติงาน เพื่อคิดค้นหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นได้ มีการกระตุ้นให้เกิดทักษะกระบวนการในแก้ปัญหาโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นออกมา พร้อมทั้งมีการกระตุ้นว่าปัญหาทุกปัญหานั้นสามารถแก้ไขให้สำเร็จได้โดยใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาของทุกคนในองค์การนั่นเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทธิชา วังบัว (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเกศสุดา วรรณสินธ์ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ด้านการกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์การ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้คาดหวังไว้ เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนภายในองค์การนั้นมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน มีความศรัทธาเลื่อมใสและตั้งใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจและรับฟังยอมรับความเป็นบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ดูแลเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน พร้อมทั้งการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้พัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนาตยา ทับยาง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธยาน์ ทับทอง (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และลักษณะของชิ้นงานขณะที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความเหมาะสมกับระดับความรู้ ความสามารถ ทำให้การดำเนินปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งส่งผลรวมไปถึงการได้ความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปกรณ์วิท กล้าหาญ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมธุรส แผ่นทอง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน กลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ความสำเร็จของงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมาจากครูนั้นได้เกิดทักษะกระบวนการในการนำความรู้ความสามารถมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองตลอดจนเกิด ความพึงพอใจในชิ้นงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวลี สุขปลั่ง (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนาตยา ทับยาง (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ด้านความสำเร็จของงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับคำชมและการยกย่องชมเชยจากผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชา เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้ปกครองนักเรียนและประชาชนภายในสังคมนั้น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดารัตน์ บุษบา (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤษดิเดช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิสิทธิ์ อภิญ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการได้รับความยอมรับนับถือโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.3 ลักษณะของงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชาควรสร้างความปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำการโน้มน้าวสร้างแรงจูงใจในการทำงานในทางที่ดีให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสิริรัตน์ อภิบาลศรี (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลชุมชนวิมลวิทยา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด ด้านลักษณะของงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจีรภัทร คงยะมาศ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านลักษณะของงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.4 ความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชาได้เปิดโอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องควบคุม กำกับ ดูแลอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลทำให้ครูเกิดความปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ ทวนทอง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีดา จันทะวงษา (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน พนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพนัสพิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บังคับบัญชานั้นได้มอบหมายหน้าที่หรือตำแหน่งการงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนมากตามความถนัด ความสนใจ อีกทั้งมีการส่งเสริมการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการฝึกอบรม ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้ทักษะ และให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาภายในสถานศึกษาอยู่เป็นประจำ ทำให้แรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมธุรส แผ่นทอง (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสหวิทยาเขตชลบุรี 3 โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานได้ผลดีและมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้เกิดผลผลิตสูงขึ้น ดังนั้นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาก็คือจะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานคือครูนั้นเกิดความพึงพอใจเพื่อจะให้ส่งผลให้งานที่ครูปฏิบัติอยู่นั้นบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวลี สุขปลั่ง (2560) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมัณฑนา ชุมปัญญา (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแรงจูงในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

1. ประเด็นเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 มีดังต่อไปนี้

1.1 การสร้างบารมี ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์การ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์และมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงาน ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่าง ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์การให้สามารถปฏิบัติงานเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้

1.2 การสร้างแรงดลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่ได้คาดหวังไว้ มองการณ์ไกลถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ และมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน และมีการเสริมแรงให้ขวัญและสร้างกำลังใจในการทำงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

1.3 การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกัน มีบทบาทเป็นผู้ประสานงานเพื่อร่วมกันแสดงความคิดเห็นในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อให้ตลอดจนให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จบรรลุเป้าหมายที่คาดไว้

1.4 การคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้บริหารให้ครูพัฒนาตนเอง โดยการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีการศึกษาความต้องการของครูว่ามีความต้องการอะไร เอาใจใส่ต่อครู สามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับครูได้เป็นอย่างดี ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

2. ประเด็นเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 มีดังต่อไปนี้

2.1 ความสำเร็จของงาน ครูควรช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้สำเร็จ และกระตุ้นให้มีการช่วยเหลือร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 การได้รับความยอมรับนับถือ ครูควรได้รับการชื่นชมและการแสดงความยินดี ซึ่งจะส่งผลทำให้ครูเกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ และยอมรับว่าอาชีพครูนั้นเป็นอาชีพ ที่มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม

2.3 ลักษณะของงาน ครูควรมีวิธีการดำเนินงานและเป้าหมายที่ชัดเจนกับการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และมีความรับผิดชอบและความพึงพอใจต่อภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

2.4 ความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรส่งเสริมครูด้วยการมอบหมายงานให้มีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และส่งเสริมให้ครูมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ที่หลากหลายด้านได้ด้วยความเต็มใจ

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สถานศึกษาหรือโรงเรียนควรมีการมอบรางวัลแก่ครูผู้ปฏิบัติงานได้ดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจและเป็นตัวอย่างให้กับบุคคลอื่น ๆ ภายในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ด้านการคำนึงถึงความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ด้านลักษณะของงานและสภาพการทำงาน

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สหวิทยาเขตชลบุรี 3 ด้านเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

กนกวลี สุขปลั่ง. (2560). ***ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับขวัญกำลังใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

จีรภัทร คงยะมาศ. (2561). ***ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนกลุ่มศรีราชา 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฑารัตน์ ทวนทอง. (2561). ***แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เชาวนี อยู่รอด. (2557). ***ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธวัลรัตน์ ใบบัว. (2555). ***ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.*** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). ***ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.*** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ไพรสุดา หมั่นหาดี. (2556). ***ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเครืออักษรกรุ๊ป.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). ***หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.*** ชลบุรี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิรวรรณ จิตต์ปราณี. (2559). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.*** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิราภรณ์ วงษ์สุวรรณ์. (2557). ***ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (2560). ***คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*** ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.

สิริรัตน์ อภิบาลศรี. (2560). ***ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล ชุมชนวิมลวิทยา สังกัดกองการศึกษาเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุขุม จูสนิท. (2560). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). ***Improving organization effectiveness through transformation leadership.*** Thousand Oaks: Sage.

Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). **Management of organization behavior: Utilizing human resources.** (6th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hill.

Herzberg, F. (1959). ***The motivation to work.*** New York: John Wiley and Sons.

Likert, R. (1967). ***The method of constructing and attitude scale.*** New York: Wiley & Son.

Yukl, G. (2002). ***Leadership in organization.*** (5th ed.). Englewood Cliffs, New York: Free Press.

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Creative Leadership of School Administrators at Sriracha School Under Secondary Educational Service Area Office, Chonburi Rayong

วิไลลักษณ์ ขาวอุทัย
Wilailuck Khaouthai
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353102074.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 178 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 122 คน ด้วยการเปิดตารางเครซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการแก้ปัญหา

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) Study the Creative leadership of school administrators at Sriracha School Under Secondary Educational Service Area Office, Chonburi Rayong; and (2) Compare the creative leadership of the administrators of Sriracha School Under the Office of Secondary Education Service Area, Chonburi, Rayong, classified by educational level and work experience. This research methodology was a descriptive research. The population consisted of 178 teachers at Sriracha School Under Secondary Educational Service Area Office, Chonburi Rayong. The sample consisted of 122 teachers at Sriracha School. The sample size was determined by Krejcie and Morgan table and obtained by simple

random sampling. The statistics used for data analyze were: percentage, mean, Standard Deviation and Independent t-test.

Major finding: (1) Creative leadership of school administrators at Sriracha School Under Secondary Educational Service Area Office, Chonburi Rayong. In the overall and each aspect is at a high level. and (2) Comparison of creative leadership of school administrators at Sriracha School. Under the Office of Secondary Education Service Area, Chonburi, Rayong Classified by educational background and work experience as follows: Classified by educational level, it was found that overall and each aspect was not different and classified by work experience. It was found that overall, no differences, when consider each aspect. It was found that there was a statistically significant difference at the .05 level, was problem solving.

Keywords: Creative leadership, School Administrators

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการด้านต่างๆ ของโลกยุคโลกาภิวัตน์ ได้ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545: 1) ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเร่งเสริมสร้างสมรรถนะประชาชนของประเทศสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างสันติสุขในสังคมไทย และเป็นกำลังสำคัญในการนำพาประเทศให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของประชากรไทย คือ การศึกษา โดยเฉพาะการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนในการดำรงชีวิตเพื่อการอยู่รอด เพื่อพัฒนาตนเองอย่างเต็มความสามารถ เพื่อดำเนินชีวิต ปรับปรุงคุณภาพชีวิต และตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งประกอบอาชีพอย่างมีศักดิ์ศรี มีส่วนเสริมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเต็มที่ (พิพัฒน์ วิเชียรสุวรรณ, 2547: 72)

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาผู้บริหารถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำและต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้และสามารถวัดได้จากการแสดงออกในการกระทำของผู้นำ ภาวะผู้นำจึงเป็นศิลปะในการใช้อิทธิพลของผู้นำเพื่อจูงใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มใจ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2558: 3) ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะไหวพริบที่ดีเท่าทันกับสถานการณ์ตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความยืดหยุ่น ความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารจัดการเป็นความสามารถที่สำคัญ ที่สามารถใช้ในการบริหารและแก้ไขปัญหาต่างๆ อย่างสร้างสรรค์สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก ทำให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด (สุภาวรรณ ศรีคุ้ม, 2563)

ภาวะผู้นำในปัจจุบันและภาวะผู้นำในอนาคต พบว่า ผู้นำในปัจจุบันต้องเป็นบุคคลที่สามารถสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ บรรยากาศการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลในองค์กรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ผู้นำในปัจจุบันให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น ความสามารถในการปรับตัว ความร่วมมือ และความเชื่อมโยงที่ไร้พรมแดน การสร้างนวัตกรรม และการมีภาวะผู้นำร่วมกันภายในองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ โดยอาศัยปัจจัยทางด้าน 1) สภาพแวดล้อมแบบเปิด ด้วยการไว้วางใจ ให้อิสระในการคิด และพร้อมสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ 2) แรงจูงใจภายใน ด้วยการมีความอยาก ความหวังความปรารถนาความเพียรพยายาม มุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อให้เป็นคนที่ประสบความสำเร็จ และ

3) ความรู้เชิงลึก ด้วยการมีความรู้แนวกว้างและลึก มีทักษะ ประสบการณ์อันจะส่งผลให้เกิดแนวทางที่ชาญฉลาดในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ (กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555)

การบริหารงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดนโยบาย จุดหมาย เป้าหมาย ตลอดจนวางแผนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตามจากการดำเนินงานที่ผ่านมาของโรงเรียนศรีราชา ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่ายังมีปัญหาบางประการเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา อาทิเช่น การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์และการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง มีอุปสรรค การแก้ไขปัญหาล่าช้า บุคลากรกลัวการเปลี่ยนแปลงไม่ยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอันสืบเนื่องมาจากการขาดภาวะผู้นำดังกล่าว

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อทำให้ทราบข้อมูลของสภาพปัจจุบัน ซึ่งสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพและสามารถพัฒนาการศึกษา ภายใต้การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้ต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยถึงประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทางด้านการศึกษาจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ได้กรอบแนวคิด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการแก้ปัญหา 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 178 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Mogan (อ้างถึงใน พิสณุ ฟองศรี, 2553: 114) และสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรส่วนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1) ระดับการศึกษา (1.1) ระดับปริญญาตรี (1.2) สูงกว่าระดับปริญญาตรี 2) ประสบการณ์ในการทำงาน (2.1) 1-10 ปี และ (2.2) 11 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการแก้ปัญหา 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

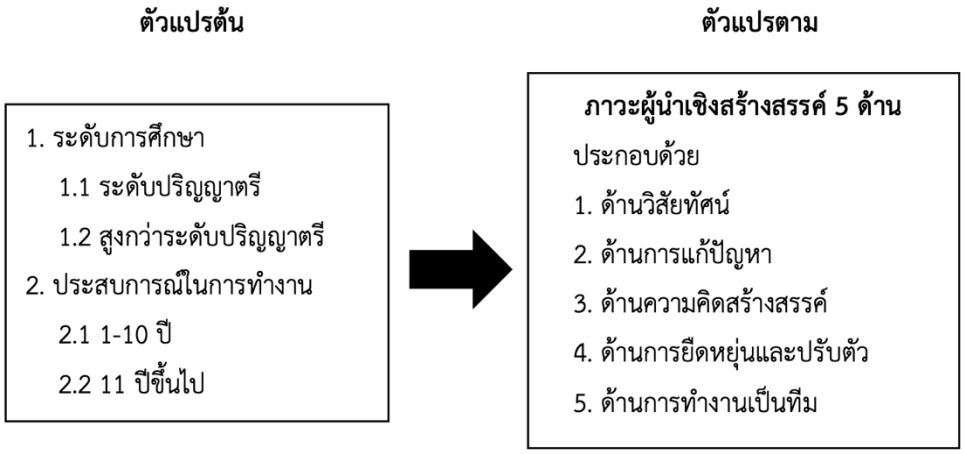
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ มีทั้งหมด 5 ด้าน ๆ ละ 7 ข้อ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการแก้ปัญหา 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม รวมทั้งหมด 35 ข้อ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) 2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) และ 3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโรงเรียนศรีราชา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลายและทันต่อเวลา การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและทีมงานที่ตรงกับความต้องการระยะยาวของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานของบุคลากร เพื่อให้บรรลุในเป้าหมายอย่างเป็นระบบและชัดเจน

1.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ทักษะการตัดสินใจที่รอบคอบ ซึ่งผ่านการคิดและแก้ปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบบนพื้นฐานเหตุและผลภายใต้หลักธรรมมาภิบาล ความสามารถในการบริหารมีความเฉลียวฉลาดไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และความคล่องแคล่วในการคิดทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงรวดเร็ว ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทเป็นผู้ประสานงาน วิเคราะห์สังเคราะห์ความคิดเห็นต่าง ๆ ในทีมงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในแต่ละทีมงานได้อย่างหลากหลาย และทันต่อเวลา และการมอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม การให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจแก่ครูและบุคลากรที่ไม่ขัดต่อกฎและระเบียบของทางราชการ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่เครียดกับงาน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรคิดหาวิธีการที่แปลกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านการแก้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจและให้เหตุผลในสิ่งที่ต้องการแก้ปัญหา ความสามารถในการกำหนดขอบเขตของปัญหา แจกแจงจำแนกองค์ประกอบให้มีความสมเหตุสมผล และความสามารถในการแจกแจงข้อมูลคิดหาเหตุผลเชื่อมโยงสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อค้นหาความจริง และคำตอบถึงสาเหตุของความเชื่อมโยง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการเชื่อมโยงวิธีการ แนวทางปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถแก้ไขผลที่ตามมา

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ ด้านการแก้ปัญหา

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประเด็นสำคัญอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใน 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการแก้ปัญหา ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันตามสถานการณ์ของสังคมโลก จึงต้องพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน มีการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนและเป็นระบบ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภูวนาท คงแก้ว และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวรรณ ศรีคุ้ม และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเครือข่ายที่ 50 สำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถอภิปราย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานศึกษา ดำเนินงานตามขั้นตอนและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของวินา สุทธิโพธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559: 92) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารมีความกระตือรือร้น คล่องแคล่วในการคิด และยังมีความคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในสถานศึกษา จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของภควรรณ ลุนสำโรง (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ งามบ้านผือ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานร่วมกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการติดต่อประสานงานกันในสถานศึกษา จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาธิปต์ ทัพไทย (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารมีความคิดนอกกรอบในการแสวงหาความรู้ ปรับพฤติกรรมตามสภาพแวดล้อม เปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ ส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นกันเอง สร้างความเข้าใจอันดีต่อกันของบุคลากรในสถานศึกษา จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรอซียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยืดหยุ่นและปรับตัว อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการแก้ปัญหา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ผู้บริหารมีกระบวนการหรือขั้นตอนการคิดอย่างมีวิจารณญาณ โดยอาศัยความรู้ ประสบการณ์ คิดพิจารณาในการแสวงหาวิธีการใช้ความสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือสร้างความยุ่งยากสับสนที่เกิดขึ้น เพื่อให้ได้คำตอบที่ต้องการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ จึงทำให้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) กล่าวว่า ความสามารถของผู้นำจะช่วยในการผลักดันให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายด้วยการคิดต่างคิดหลายมิติคิดบวก คิดเชิงสร้างสรรค์ คิดพัฒนา รวมทั้งการคิดแก้ปัญหา ดังนั้น พฤติกรรมในการนำผู้อื่นประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจสร้างแรงจูงใจสร้างบรรยากาศโดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แสดงว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ข้อ คือ ด้านการแก้ปัญหา ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ได้รับการกระตุ้นให้แสดงความคิดและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ตั้งแต่การวิเคราะห์วางแผนงาน การดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปิยนุช เศรษฐี และสุวัฒน์ วิวัฒนานนท์ (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูโรงเรียนในกลุ่มปากอ่าวเจ้าพระยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีทัศนะต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิชัย อุสาพรม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงยิ่งขึ้นไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ดำเนินงานตามขั้นตอนและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น มีการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ต่อผู้ร่วมงาน ทำให้เห็นคุณค่าและเกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน และเพื่อคงรักษามาตรฐานที่ดีของผู้บริหารต่อไป

2. จากผลการวิจัยด้านการแก้ปัญหา พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรมีการกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาล่วงหน้า และส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ตลอดจนสามารถแก้ไขผลที่ตามมาได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือปรับเปลี่ยนตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ด้านการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการจัดสภาพแวดล้อมเชิงบวก เป็นต้น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ หรือการวิจัยเชิงคุณภาพในด้านภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

จุฑาธิปต์ ทัพไทย. (2560). ***ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลสามเสน (สลากกินแบ่งรัฐบาลอุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.*** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภควรรณ ลุนสำโรง. (2560). ***การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา.*** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ภูวนาท คงแก้ว และคึกฤทธิ์ ศิลาลาย. (2564). ***ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่ม 2.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). ***ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3.*** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

รอซียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ***ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สิทธิชัย อุสาพรม. (2563). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของกลุ่มสาระการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อมรรัตน์ งามบ้านผือ. (2560). ***ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา.*** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Casse, P., & Claudel, P. G. (2007). ***Philosophy for creative leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders.*** n.p.

Cho, S. H., Nijenhuis, J. T., Vianen, A. E. M., Kim, H. B., & Lee, K. H. (2010). The relationship between diverse components of intelligence and creativity. ***Journal of Creative Behavior***, 44(2): 125-137.

Dubrin, A. J. (2010). ***Principles of leadership.*** South-Western: Cengage Learning.

Northouse, P. G. (2012). ***Introduction to leadership: concepts and practice.*** Los Angeles: Sage.

Stoll, L; & Temperley, J. (2009). Creative Leadership: A Challenge of Our Time. ***School Leadership and Management,*** 29(1): 65-78.

Ubeben, G. C., & Hughes, L. W., & Norris, C. J. (2011). ***The Principal: creative leadership for excellence in schools.*** (6th ed.). Boston: Pearson.

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

Administration of the Studrent Support System of Administrators in Muang District Group Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

นภาลัย มนตรี
Napalai Montree
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: phalai.mon@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 637 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 131 คน และครูผู้สอน จำนวน 111 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 242 คน วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study administration of the student support system of Administrations in muang district group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare the administration of the student support system of Administrators in Muang District group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by working conditions and school size. Research methodology was descriptive research. The population, totaling 637, included administrators and teachers in muang district group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. Sample, totaling 242 persons, obtained via proportional cluster random

sampling technique, comprised of administrators and teachers in muang district group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. The research method consisted of 4 steps: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and data analysis; and (4) research paper writind. The statistics used for data analysis were: percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis tested by Independent t-test and one way ANOVA.

Major findings were as follows: (1) administration of the student support system of administrators in Muang District group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1 ,both in overall and every aspects, were at the high level; and (2) the comparison of the administration of the student support system of Administrators in Muang District group under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by status was not different and classified by school size, was not different.

Keywords: Student Support System, School Administrators

บทนำ

การจัดการศึกษาทุกยุคทุกสมัยล้วนมีจุดมุ่งหมายหลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีวิถีชีวิตที่เป็นสุขตามความมุ่งหวังของสังคมโดยผ่านกระบวนการทางการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พุทธศักราช 2562 หมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข หมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกต พฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นกระบวนการหนึ่งในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มีครูที่ปรึกษาเป็นบุคลากรหลักในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จึงกำหนดนโยบายสำคัญในการให้สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่ง จัดให้มีระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ซึ่งนักเรียนทุกคนจะต้องได้รับการดูแล ช่วยเหลือ พิทักษ์ปกป้อง คุ้มครองอย่างรอบด้านด้วยกระบวนการที่ถูกต้อง เหมาะสม ทันการณ์และได้รับการพัฒนาในทุกมิติเพื่อให้เป็นคนดีมีความสุข และปลอดภัย (กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3, 2561: 18) อีกทั้งการดูแลช่วยเหลือนักเรียนมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนทุกคนให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขในสังคม เป็นระบบที่มีกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจนประกอบด้วย การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมพัฒนานักเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งต่อ (นิตยา คะเนนิล และวาโร เพ็งสวัสดิ์, 2559: 348-360)

การดำเนินงานตามกระบวนการของระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา 5 ขั้นตอน พบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ดังนี้ กระบวนการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล พบว่าครูมีภาระงานมากทำให้ไม่สามารถดำเนินการรู้จักนักเรียนได้อย่างทั่วถึง ครูขาดการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบและการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านความสามารถพิเศษ กระบวนการคัดกรองนักเรียน พบปัญหาความน่าเชื่อถือของข้อมูลการวิเคราะห์นักเรียน วิธีการวิเคราะห์นักเรียนไม่หลากหลาย และการใช้ข้อมูลการคัดกรองนักเรียนไม่มีประสิทธิภาพ กระบวนการส่งเสริมและพัฒนานักเรียน พบปัญหา

การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนไม่หลากหลาย ครูขาดทักษะด้านจิตวิทยาการให้คำปรึกษา และปัจจัยอื่น ๆ ภายนอกส่งผลต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหานักเรียน เช่น ความร่วมมือของผู้ปกครอง สภาพชุมชน เป็นต้น กระบวนการป้องกันและแก้ไข พบปัญหาสัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียนไม่ไว้เนื้อเชื่อใจกันทำให้ไม่สามารถเปิดใจร่วมกันแก้ปัญหา ครูวัยวุฒิน้อยขาดประสบการณ์และความน่าเชื่อถือ อีกทั้งครูมีงานสอนมากเกินทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด นอกจากนี้ยังพบว่าโรงเรียนไม่มีกลวิธีที่หลากหลายในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงและกลุ่มมีปัญหาอย่างใกล้ชิด และกระบวนการส่งต่อนักเรียน พบปัญหาการขาดกระบวนการดำเนินการส่งต่อภายนอกอย่างเป็นระบบ และครูขาดความรู้เกี่ยวกับกระบวนการส่งต่อนักเรียน (ลัดดาวัลย์ เพชรจันทร์, 2559: 86-94)

สถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนให้มีความพร้อมในการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่ระบบการศึกษา ในด้านทักษะได้อย่างดีเยี่ยมและผ่านการประเมินให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดอย่างมีคุณภาพเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้ในสังคมอย่างมีความสุข และมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพของตนเองได้อย่างอิสระ เมื่อนักเรียนเข้ามาศึกษาเรียนรู้ในระบบของสถานศึกษา การดูแลป้องกันช่วยเหลือและสนับสนุนจึงเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะแก้ปัญหาของนักเรียนให้รอดพ้นจากภัยและอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับการเรียนรู้ของนักเรียนได้ (สุภัสสร สุริยะ, 2562: 3)

โรงเรียนในกลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีโรงเรียนทั้งหมด 40 โรง ประกอบด้วย โรงเรียนขนาดเล็ก 14 โรง โรงเรียนขนาดกลาง 24 โรง และโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรง มีนักเรียนจำนวน 9,278 คน ครู จำนวน 637 คน แต่ละโรงมีการบริหารงานหลายด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านบริหารงานบุคคล 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งงานกิจการนักเรียนเป็นอีกงานหนึ่งที่ทางโรงเรียนต้องบริหารจัดการเพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน ปลูกฝัง บ่มเพาะในด้านคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่ดีของนักเรียน จากการรายงานข้อมูลของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ปีการศึกษา 2563 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่พบในสถานศึกษามีหลากหลายปัญหา ได้แก่ ปัญหานักเรียนมาโรงเรียนสายเป็นประจำ นักเรียนขาดเรียนบ่อย นักเรียนติดเกมส์ การคบเพื่อนต่างเพศ และปัญหาภายนอก เช่น ปัญหาความแตกแยกในครอบครัว การหย่าร้าง การขาดความอบอุ่น และการขาดการดูแลจากคนในครอบครัว ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่ต้องได้รับการแก้ไขเร่งด่วน เพราะทำให้เกิดผลกระทบต่อการเรียนของนักเรียน ดังนั้นการบริหารระบบช่วยเหลือนักเรียนในปัจจุบันจึงมีความสำคัญมากขึ้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เพื่อนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

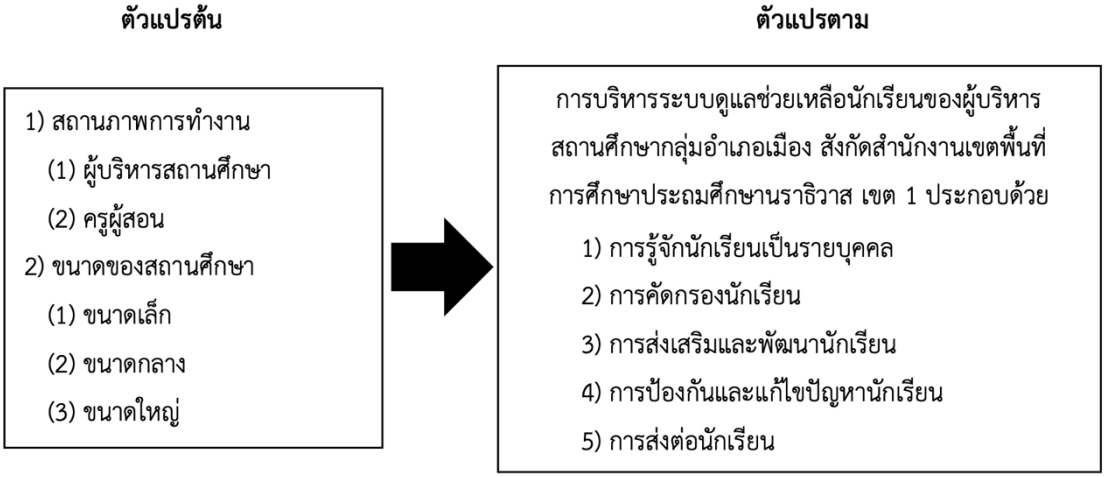
สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารแตกต่างกัน

2. บุคลากรของโรงเรียนกลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความเห็นต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตามการดำเนินงานของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, (2554: 131)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2554: 131) ประกอบด้วย (1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (2) การคัดกรองนักเรียน (3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (4) การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และ (5) การส่งต่อนักเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนกลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 637 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนกลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 242 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้จำนวนประชากรในกลุ่มเป็นฐาน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) แบ่งเป็นดังนี้ 1) สถานภาพการทำงาน จำแนกเป็น (1) ผู้บริหารสถานศึกษา (2) ครูผู้สอน และ 2) ขนาดของสถานศึกษา จำแนกเป็น (1) ขนาดเล็ก (2) ขนาดกลาง (3) ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วย (1) การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล (2) การคัดกรองนักเรียน (3) การส่งเสริมและพัฒนานักเรียน (4) การป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน และ (5) การส่งต่อนักเรียน

4. เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ใน 5 ด้าน รวมทั้งหมด 40 ข้อ

5. สถิติในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) และ 2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Conbach’s Alpha Coeffcient)

5.2 สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแต่ละโรงเรียนได้รับนโยบายจากศึกษาธิการจังหวัดในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน จึงทำให้ทุกโรงเรียนมีความสนใจและให้ความสำคัญในเรื่องนี้มาก

2. การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ด้านการส่งต่อนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา ครูที่ปรึกษา ครูแนะแนว และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือกับผู้ปกครองเพื่อให้มีความเข้าใจตรงกันในส่งต่อนักเรียนให้กับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเมื่อพบปัญหาที่ยากต่อการช่วยเหลือ

2. ด้านการคัดกรองนักเรียน สถานศึกษาควรมีการคัดกรองนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการกำหนดเกณฑ์และตัวบ่งชี้ในการคัดกรองที่มีความชัดเจน และใช้แบบประเมินพฤติกรรม (SDQ) เพื่อคัดกรองนักเรียนออกเป็นกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา

3. ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียนกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มมีปัญหา รวมไปถึงประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการส่งต่อให้มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). ***คู่มือการคัดเลือกสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรับรางวัลระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนประจำปี 2562***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (2561). ***คู่มือการดำเนินงานเสริมสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.*** (ม.ป.พ.).

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2554). ***คู่มือครูที่ปรึกษาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน.*** กรุงเทพฯ: ยูเรนัสอิมเมจกรุ๊ป.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). ***การบริหารงานวิชาการ.*** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.

มยุรี สารีบุตร และอุทัย ภิรมย์รื่น. (2560). ปัจจัยความสำเร็จของการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา. ***วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์ วิจัย,*** 9(2): 289-303.

ลัดดาวัลย์ เพชรจันทร์. (2559). ***ปัญหาและแนวทางพัฒนาระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูโรงเรียนบ้านปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1***. ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภัสสร สุริยะ. (2562). ***การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนขยายโอกาส.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

สุมาลี ทองงาม. (2555). ***การศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดโคนอน สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.*** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2556). ***คู่มือการปฏิบัติงานระบบการดูแลผู้เรียนอาชีวศึกษา.*** กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

Capelet. (2011). ***The New Student Success: Authenticity in Education.*** Master's Thesis, Nipissing University, Ontario.

Childs, S. R. (2013). ***Impact of The Student Support Services/Trio Programming on Persistence and Academic Achievement.*** Ph.D. Thesis, The Graduate College of Bowling Green State University, Ohio.

Cronbach, L. J. (1990). ***Rethinking Effective Schools: Research and Practice***. New Jersey: Prentice-hall.

Goodman, and et al. (2003). Using the Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) to Screen for Child Psychiatric Discipline in a Community Samples, ***Dissertation Abstracts International,*** 65(10): 11178-A.

Glazier, S. Y. (2004). ***General Educators' Perceptions of at-Risk Students and Self Perceived Efficacy in Relationship to Participation in a Student Assistance Team Model.*** (Online). Available: http://www.od.arc.nrru.ac.th/dao/detail.nsp

Hardwicke, S. B. (2006). ***An Analysis of Student Assistance Program Outcome***. Ph.D. Thesis,Virginia Polytechnic and State University, Virginia.

Hoy,K. and Miskel, G. (2001). ***Education Administration: Theory, Research, and Practice***. (6thed). New York: Random House.

Jesse. B. (1999). ***Essentials of Psychological Testing.*** New York: Harper and Row.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. ***Educational and Psychological Measurement,*** 30(3): 607-610.

Newbery, M. (2011). ***Electronic Portfolios: Tool for Supporting the Teacher's Need for Assessment and the Student's Need for Deep Learning.*** Master's Thesis, University of Northern, Columbia.

Robyn, H. and et al. (2012). ***Counseling Children and Adolescents in Schools.*** Califomia: SAGE.

Sorochan, R. V. (2011). ***Factor Influencing Overall Success of Student at Risk***. Master's Thesis, Royal Road University, Canada.

ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

Emotional Quotient of Administrators Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office1

อีลฮัม หมัดอัดดัร
Ilham Mad-addar
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: Ilhamfamily130858@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูหัวหน้าฝ่ายบริหารด้านบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 148 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูหัวหน้าฝ่ายบริหารด้านบุคคลในสถานศึกษา สุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน จำนวน 108 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความฉลาดทางอารมณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the emotional quotient of school administrators Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. and (2) to compare the emotional quotient of school administrators Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. Classified by gender, work experience and the size of the school. This research is an exploratory research. The population consists of heads of teacher personnel administration in educational institutions Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, the total number of 148 people were heads of teacher personnel administration department in educational institutions. 108 participants were randomly selected by stratified random sampling. The research was conducted in 4 steps, namely (1) research problem study (2) research design (3) data collection and data analysis (4) research. write a research

report the instrument used for data collection was a 5-level estimation questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The hypothesis was tested by two independent t-tests and one-way analysis of variance.

The results of the research showed that (1) the emotional quotient of the educational institute administrators Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. the overall level was at a high level and (2) a comparison of emotional quotient of school administrators Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. Classified by gender, work experience and the size of the school Overall and in each aspect no difference.

Keywords: Emotional Quotient, School Administrators

บทนำ

สังคมในปัจจุบันมักให้ความสำคัญกับการเป็นคนฉลาดทางเชาว์ปัญญาหรือสติปัญญา (Intelligence Quotient: I.Q) ที่เน้นการคิด การจำ การใช้ภาษา การใช้เหตุผล การคำนวณ การเชื่อมโยงมากกว่าความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: E.Q) ที่เป็นความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น รวมถึงการควบคุมอารมณ์ตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ จนทำให้หลายคนเข้าใจว่า ถ้าตนจะประสบความสำเร็จในชีวิตนั้น ตนจะต้องเป็นคนเก่งฉลาดมีสติปัญญาที่ดี ซึ่งในความเป็นจริงนั้นการที่เราจะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือการทำงานให้บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จลุล่วงนั้น จะอาศัยเพียงสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่ได้ยังจะต้องอาศัยความฉลาดทางอารมณ์เข้ามาประกอบด้วย ซึ่งทำให้ผู้บริหารนอกจากจะมีทักษะความรู้ความสามารถที่เป็นเรื่องของสติปัญญาแล้ว ยังต้องฝึกฝนทักษะการทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร การรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น การปรับตัวที่ดี ลดความเครียด สร้างความสุขแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะให้ผลงานออกมาดี มีประสิทธิภาพที่สุด และตอบสนองนโยบายและเป้าหมายขององค์กร (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2561: 491) จากการศึกษา พบว่า คุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญมากและจำเป็นต่อการเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จ คือ คุณลักษณะด้านความฉลาดทางอารมณ์ นักจิตวิทยาและนักวิจัย ตลอดจนผู้นำทั้งหลายในปัจจุบันได้ให้ความสนใจ และยอมรับถึงความสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งเป็นความสามารถที่เชื่อมโยงกับความมีประสิทธิผลของมนุษย์ในอดีตที่ผ่านมา คนเราเปรียบเทียบความฉลาด และความคาดหวัง ความก้าวหน้าทางการงานจากเชาว์ปัญญา (IQ) แต่ปัจจุบันความคิดนั้นได้รับการพิสูจน์แล้วว่า เป็นจริงเพียงครึ่งเดียว เพราะความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) จะเป็นส่วนที่ผลักดันให้คนเราประสบความสำเร็จในชีวิตอย่างแท้ริง ตรงกับความคิดของเมเยอร์และสโลเวย์ (Mayer and Salovey) ที่พบว่า เชาว์ปัญญาสามารถทำนายความสำเร็จในการเรียน และการทำงานได้เพียง 20% เท่านั้น แต่ความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นส่วนหนึ่งของความสามารถที่เกี่ยวข้องในชีวิตในสัดส่วน 80% ของส่วนที่เหลือ ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ โดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะช่วยให้บริหารงานอย่างถูกต้องและเหมาะสม รู้จักใช้คนและครองใจคนสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนต้องการได้ โดยที่งานนั้นเกิดจากความรัก ความสามัคคีของคนในองค์การ ทำให้ผลสำเร็จของงานเป็นที่น่าพึงพอใจ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความฉลาดทางอารมณ์นอกจากจะช่วยพัฒนาตนเองแล้ว สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ความผิดพลาดในการบริหารงานมีน้อยหรือไม่มีเลย และมีมนุษยสัมพันธ์ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) เป็นความสามารถในการรับรู้ ประเมิน และแสดงอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าถึงและสร้างความรู้สึกที่ดีเกื้อกูลความคิด รวมทั้งมีการแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ได้ เข้าใจอารมณ์แยกแยะ วิเคราะห์อารมณ์ และกระบวนการของอารมณ์ได้ดี คิดใคร่ครวญและควบคุมภาวะอารมณ์ได้ดีในทางที่จะส่งเสริมให้สุขภาพจิต และปัญญาดีสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม (Mayer and Salovey,

2018: 3-31) โกลแมนและคณะ (Goleman, Boyatzis and McKee, 2014:20) ได้ศึกษาพบว่า ทักษะทางเทคนิค (ความฉลาดทางสติปัญญา) และความฉลาดทางอารมณ์ในฐานะที่เป็นองค์ประกอบของผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญ เท่าเทียมกัน และยิ่งไปกว่านั้น ความฉลาดทางอารมณ์จะมีบทบาทที่สำคัญมากยิ่งขึ้นในระดับผู้บริหารที่มีตำแหน่งสูงขึ้นในองค์กร ซึ่งหมายความว่า บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงเท่าใด ความสามารถด้านความฉลาดทางอารมณ์ก็จะยิ่งเป็นสิ่งที่ยืนยันความเป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นรากฐานสำคัญประการหนึ่งของการประสบความสำเร็จในชีวิตของแต่ละคน ซึ่งเกิดจากความสามารถเรียนรู้สภาวะอารมณ์ของตนเองอย่างถูกต้อง สามารถจัดการกับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ สามารถควบคุมอารมณ์ให้มีความมั่นคงไม่แปรปรวนง่าย และมีความสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองให้อยู่ในสภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง และมีความเข้าใจสภาวะอารมณ์ของผู้อื่นจนสามารถมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคมได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2562:19)

จากปัญหาดังกล่าว การควบคุมอารมณ์ของตนเองจึงเป็นสิ่งที่สำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องควบคุม ไม่ให้แสดงพฤติกรรมที่ก้าวร้าวออกมาให้ผู้อื่นได้เห็นไม่ว่าจะเป็นกับชุมชน นักเรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษาที่ผู้บริหารนั้นต้องการความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ ถ้าหากผู้บริหารไม่สามารถควบคุมอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นได้ จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพลดลง แต่หากผู้บริหารรู้จักควบคุมอารมณ์ บริหารจัดการอารมณ์ของตนอย่างเหมาะสม ประสิทธิผลของงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังที่ กิ๊บ (Gibbs.2013: 261) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีความสามารถ ตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเอง และคนอื่นสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง บริหารจัดการอารมณ์ได้ รู้จักควบคุมอารมณ์ แสดงอารมณ์ได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะ เข้ากับสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข บุคคลนั้นเรียกว่าเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ การที่บุคคลจะประสบความสำเร็จในชีวิตหรือหน้าที่การงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการที่มีสติปัญญาดีเสมอไป สติปัญญาอย่างเดียวนั้นไม่สามารถทำให้การเรียนหรือทำงานด้านต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จได้ ต้องอาศัยความฉลาดทางด้านอารมณ์เป็นส่วนประกอบด้วย

Goleman (2013: 45-46) ได้กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและความรู้สึกของผู้อื่น จนสามารถบริหารหรือจัดการกับอารมณ์ของตน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ได้อย่างประสบความสำเร็จนอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นอีกว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญมากกว่าเชาว์ปัญญา โดยกล่าวว่าเป็นระยะเวลายาวนานที่คนเราให้ความสำคัญกับสมอง โดยไม่ใส่ใจสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จชีวิต คือ กลุ่มทักษะทางสติปัญญาที่สามารถสอนได้ ไม่เหมือนกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ยากต่อการสอนและการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบาย ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 เกี่ยวกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษา ไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 6 คือ 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา คือ พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการวางแผน พัฒนาระบบงบประมาณ และ การสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิตอลเพื่อการจัดการศึกษาที่มีมาตรฐาน สร้างความเข้มแข็ง และยกระดับคุณภาพการศึกษาตามบริบทของพื้นที่ ส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้เข้มแข็ง และยกย่องเชิดชูเกียรติสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สถานศึกษา และองค์คณะบุคคลที่มีผลงานเชิงประจักษ์ 2) สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม คือ ส่งเสริมการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาจัดทำแผนบูรณาการจัดการศึกษาร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและสำนักงานศึกษาธิการภาค สร้างความเข้มแข็งในการยกระดับคุณภาพการศึกษารูปแบบเครือข่าย และส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนด้วยพลังประชารัฐอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ ส่งเสริม สนับสนุนผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และสาธารณชนให้มีความรู้ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีปัญหาทางอารมณ์ ดังนี้ ไม่สามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ ไม่เข้าใจผู้อื่น ไม่สนับสนุน ไม่ทำงานเป็นทีม มีการแบ่งพักแบ่งพวก (ขาดความสามัคคี) ไม่ให้กำลังใจครูและบุคลากร จึงมีผลต่อการทำงานต่าง ๆ ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ทำให้เกิดผลกระทบต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างมากที่สุด (ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารด้านบุคคลในสถานศึกษา สพป.นธ เขต 1, 2020)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเห็นได้ว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างมาก ซึ่งทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วย การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะทางสังคม เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารด้านบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารด้านบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารด้านบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 5 ด้าน ตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 2013: 319-320) ดังนี้ 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารด้านบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 148 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารด้านบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

3. ตัวแปรในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม 1) เพศ (1) ชาย (2) หญิง 2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (1) ประสบการณ์น้อย (ต่ำกว่า 10 ปี) (2) ประสบการณ์มาก (10 ปีขึ้นไป) และ 3) ขนาดของสถานศึกษา (1) ขนาดเล็ก (1-120 คน) (2) ขนาดกลาง (121-300 คน) และ (3) ขนาดใหญ่ (301 คนขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความฉลาดทางด้านอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ประกอบด้วย 1) การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง 2) การควบคุมอารมณ์ตนเอง 3) การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง 4) การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และ 5) การมีทักษะทางสังคม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบตามรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Levels Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ธ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

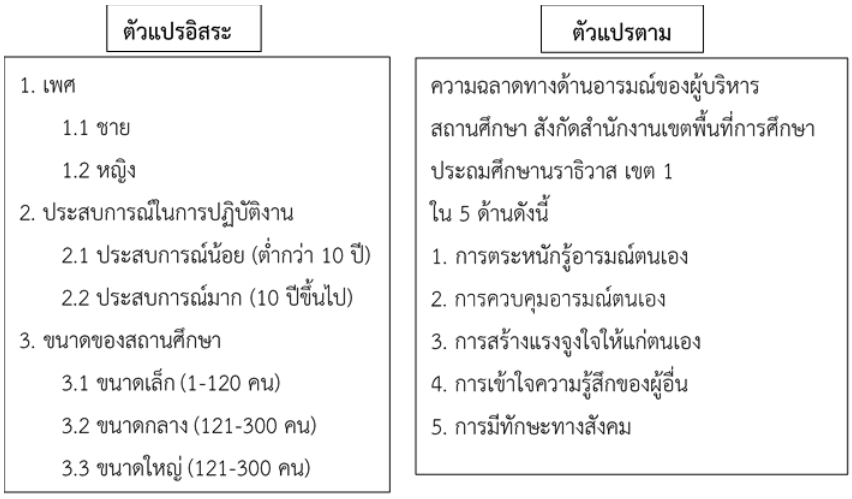
5.1 สถิติที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ ประกอบด้วย 1) ตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objectives Congruence: IOC) 2) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค

5.2 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ค่าร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย และ 3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย 1) การทดสอบค่าทีแบบ t-test Independent และ 2) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเรื่องความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัยตามแนวคิดของโกลแมน (Goleman, 2013: 319-320) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลของครูหัวหน้าฝ่ายบริหารด้านบุคคลในสถานศึกษาต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเพศหญิง จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 เพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 76.80 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.20 ครูหัวหน้าฝ่ายบริหารด้านบุคคลในสถานศึกษา ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 43.85 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 37.00 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 19.15

2. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง การควบคุมอารมณ์ตนเอง การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และการมีทักษะสังคม ดังนี้

2.1 การสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง พบว่า ผู้บริหารภาคภูมิใจกับงานที่ทำสม่ำเสมอ โดยให้รางวัลกับตนเองเมื่องานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2.2 การควบคุมอารมณ์ตนเอง ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม สามารถแสดงทางอารมณ์ได้เหมาะสม ซึ่งสามารถควบคุมและจัดการอารมณ์โกรธของตนเองได้

2.3 การตระหนักรู้อารมณ์ตนเอง พบว่า ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองเมื่อตต้องการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.4 การเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น พบว่า ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นอยู่เสมอ สามารถเข้าใจความแตกต่างระหว่างผู้ร่วมงานได้อย่างราบรื่น

2.5 การมีทักษะสังคม พบว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองและผู้อื่นเสมอ จึงสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

3. การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ดังต่อไปนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมความเป็นไทย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และยังมุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้มีคุณภาพ เช่นเดียวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2575 ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จึงทำให้ผู้บริหารส่วนใหญ่สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ตนเอง ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มั่นใจในตนเอง และประสบความสำเร็จในการทำงาน คุณลักษณะที่สำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงประกอบด้วย การตรงต่อเวลา วางแผนการทำงาน ซื่อสัตย์ สู้งาน อดทน ความกระตือรือร้น เห็นแก่ส่วนรวม ร่วมมือในการ

ทำงาน ช่วยเหลือเพื่อส่วนรวมในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มองการณ์ไกล มีฉันทะในการทำงาน กล้าคิดกล้าแสดงออก และใฝ่รู้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2561: 40) สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญารัตน์ ทับทิม (2562: 50) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัณณทัต วลาบูรณ์, เจริญวิชญ์ สมพงษ์ธรรม และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2560: 32) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.1 การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ตระหนักรู้ถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้นภายในตลอดจนสามารถคอยการตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างถูกกาลเทศะ สามารถให้กำลังใจตนเองในการที่จะเผชิญกับอุปสรรคและขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างไม่คับข้องใจ รู้จักจัดการความเครียดที่จะมาขัดขวางความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันมีค่าของตนเองได้สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในฐานะผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างมีความสุขจนประสบความสำเร็จในการบริหารตลอดจนความสำเร็จในชีวิต ประการที่หนึ่งซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรดาการ ภูริพงษ์ (2563: 71) ได้ศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) เปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 จำแนกตามเพศอายุ และระดับการศึกษาพบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า มีความฉลาดทางอารมณ์ แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.2 การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต่างได้รับการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่เสมอ ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยมีโครงการประชุมและอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่เสมอ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการป้องปราบปรามการทุจริต ลดความผิดทางวินัย เสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม โครงการการจัดการความรู้ การมีมารยาท วัฒนธรรมไทยที่ดีต่อการติดต่อสื่อสาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1, 2563: 86) จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว จะทำให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากได้รับการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักและเพิ่มระดับ ความฉลาดทางอารมณ์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้เกิดประสบการณ์ ทักษะในการบริหาร และความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้สามารถพัฒนาการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นจึงทำให้ทั้งผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ต่างมีความมุ่งหวังในการบริหารงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจิตรา วรพุฒ (2561: 65) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา

เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมฤทัย คุ้มสกุล (2560: 32) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 การเปรียบเทียบความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีการแบ่งกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา จำแนกตามอำเภอ ซึ่งแต่ละเครือข่ายนั้นจะมีสถานศึกษา ทั้งสถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละขนาดได้พบปะ ประชุม หรือร่วมกันวางแผนงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จได้ ตามจุดประสงค์ที่วางไว้ ดังเช่นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมการมีส่วนร่วม ที่มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีการประชุมผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผู้อำนวยการกลุ่มข้าราชการ รวมถึงการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบริหารจัดการ และการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มเติมความรู้ ความใจ ทักษะและประสบการณ์การบริหาร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1, 2563: 70) สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร ศิริพัฒนโกศล (2561: 42) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา วรพุฒ (2561: 45) ได้ศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น โดยจะต้องรับรู้ความต้องการของผู้อื่น สามารถตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และสามารถอ่านอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นได้จากการแสดงออกทางสีหน้าแววตา และการกระทำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะนำไปสู่การประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่จะทำให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการควบคุมอารมณ์ตนเอง เพื่อจัดการอารมณ์โกรธของตนเองได้ เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่กดดัน สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อต้องประสบกับปัญหา และผู้บริหารต้องมีความสามารถใน

การแสดงออกทางอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

ธัญญารัตน์ ทับทิม. (2562). ***ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), กาญจนบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ปัณณทัต วลาบูรณ์ และคณะ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษ เขต 17.* ***วารสารวิจัยรำไพพรรณี.***

รดาการ ภูริพงษ์. (2563). ***ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), อุดรธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

วิเชียร เกตุสิงห์. (2561). ***การศึกษาความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์: ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ).*** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2558). ***เชาว์อารมณ์ (E.Q.) : ดัชนีความสุขและความสำเร็จของชีวิต.*** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิธร ศิริพัฒนโกศล. (2561). ***ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.*** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมฤทัย คุ้มสกุล. (2560). ***ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.*** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1. (2562). ***วารสารแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563.*** (ม.ป.พ.)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). ***นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561.*** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุจิตรา วรพุฒ. (2561). ***ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

Goleman, D. (1995). ***Emotional Intelligence.*** New York: Bantam Books.

Goleman, D. (2016). ***Emotional Intelligence.*** New York: Bantam Books.

Jones, J.L. (2015). A Woman of Influence: The Emotional Intelligence Leadership of Eleanor Roosevelt. ***Dissertation Abstracts Tnternational,*** 61(2): 441.

King, M.I. (2014). Extraordinary Leadership in Education: Transformational and Transactional Leadership as Predictors of Effectiveness, Satisfaction and Organizational Climatein K-12 and Higher Education. ***Dissertation Abstracts International,*** 50(8): 2.

Mayer, J.D. and Salovey, P. (2015). ***Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational.*** Implications. New York: Basic Book.

Taro Yamane. (2012). ***Sample size determination***.

Weisinger, H. (2014). ***Emotional Intelligence at Work: The Untapped Edge for Success***. SanFrancisco: Jossey-Bass.

การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

The Administration with Good Governance of Educational Administrators in Sankala Khiri Group, Raman District Under the Yala Primary Educational Service Area Office 1

สมญา อับดุลบุตร
Somya Abdulbut
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: somyachem@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามเพศ หน้าที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายงานและครูผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำนวน 91 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าฝ่ายงานและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน จำนวน 76 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน และหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านหลักความคุ้มค่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: หลักธรรมมาภิบาล, ผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the administration with Good Governance of educational administrators in Sankala khiri group, Raman district, under the Yala Primary Educational Service Area Office 1. (2) To compare the administration with Good Governance of educational administrators in Sankala khiri group, Raman district, under the Yala Primary Educational Service Area Office 1, classified by

gender, responsibility and work experience. Research methodology was a survey research. The population, totaling 91, included head of department and teachers in Sankala khiri group, Raman district, under the Yala Primary Educational Service Area Office 1. Sample, totaling 76 persons, obtained via proportional stratified random sampling technique, comprised of head of department and teachers in Sankala khiri group, Raman district. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and data analysis; and (4) research paper writing. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing by Independent t-test.

Major findings were as follow: (1) the administration with Good Governance of educational administrators in Sankala khiri group, Raman district, under the Yala Primary Educational Service Area Office 1, in overall, was at high level; and (2) the comparison educational administrators in Sankala khiri group, Raman district with different gender and responsible, in overall, were not different and with different work experience, in overall, was not different but in almost aspect were not different except value principle aspect was different at .05 statistical significance.

Keywords: Good Governance, Educational Administrators in Sankala khiri Group

บทนำ

การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การศึกษาเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้บุคคลเจริญเติบโตและมีความเจริญงอกงามทั้งทางกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาจนเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมที่มีคุณธรรมสูงเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน การจัดการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่าง ประกอบไปด้วยด้านการบริหารและการจัดการ ด้านคุณภาพของการจัดการศึกษาด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น บุคลากรทางการศึกษาทุกคนจึงถือเป็นทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการเอื้ออำนวยให้การศึกษาดำเนินการ ไปในแนวทางที่พึงประสงค์ เพราะบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้และพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียนอันมีผลต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ เพราะทุก ๆ ประเทศต่างแข่งกันที่ความรู้ ซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge society) ในยุคโลกาภิวัตน์ แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (2560-2579) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นอิสระคล่องตัวในการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษา การเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาและความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน ที่แสดงความรับผิดรับชอบต่อผู้เรียน (Accountability) และตอบสนองความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ โดยผ่านเครื่องมือทางการเงินที่หลากหลายในการส่งเสริมและกำกับติดตามการดำเนินงานของสถานศึกษา และการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศ และเพื่อให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมจัดและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษาตามหลักประโยชน์ที่ได้รับ (Benefit principle) ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

หลักธรรมาภิบาลเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือการเห็นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐ ในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูงในการบริหารงาน แต่ละระดับมากขึ้น เพื่อประกันเรื่องฉ้อราษฎร์บังหลวงและความไม่มีประสิทธิภาพ การบริหารงานอย่างโปร่งใสให้มีคุณภาพ ระบบธรรมาภิบาลจึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งของทุกองค์กร ไม่ว่าหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชนก็มีปัญหาในทุกระดับ ที่ผ่านมาระบบการจัดการศึกษาก็เช่นกันไม่ว่าจะเป็นกระบวนการบริหารจัดการกระบวนการเรียนการสอนจะต้องมีความโปร่งใส กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้สรุปภาพรวมการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามแนวคิดหลักธรรมาภิบาล ไว้ว่าปัจจุบันได้มีการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคล่องตัว และดำเนินการในขอบเขตที่รับผิดชอบในฐานะที่เป็นนิติบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นบุคคลสำคัญต่อการบริหารงานทางการศึกษาเป็นอย่างมากในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจนเกิดผลสำเร็จ จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาร่วมกับการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน

โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้โรงเรียนโดยที่นำเอาหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้เพื่อสร้างระบบงานให้มีความโปร่งใส คุ้มค่า และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ตลอดจนการยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม มาใช้เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ มีแรงจูงใจมีความพึงพอใจและสร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

สภาพปัญหาในการบริหารโรงเรียนในปัจจุบันพบว่า มีปัญหาที่เกิดจากการบริหารที่ผิดพลาด ไม่ก่อประโยชน์แก่ราชการ บ่อยครั้งที่เกิดความเสียหายแก่องค์กร ราชการ ตัวบุคคล มีเรื่องราวร้องเรียนฟ้องร้องขอความเป็นธรรม มีคดีความ ที่ต้องสืบสวนสอบสวน สร้างความขัดแย้งภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บรรยากาศในองค์กรเสียไป จากปัญหาดังกล่าวโรงเรียนจึงได้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2542 มาใช้ในการบริหารงาน ประกอบกับสำนักนายกรัฐมนตรี ได้มอบหมายให้หน่วยงานของรัฐ และผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติตามและรายงานผลการดำเนินการ ความคืบหน้า ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่อคณะรัฐมนตรีตามเวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบ (จารุวรรณ สุรินทร์, 2552) และจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ 2564 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา พัฒนาศักยภาพ ครู บุคลากรและผู้เรียน สู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีรูปแบบการพัฒนา ที่เกี่ยวข้องดังนี้ พัฒนาครูและบุคลากรสู่มืออาชีพ สร้างทีมงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วม และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเชิงประจักษ์ โดยมีพันธกิจพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1)

จากความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลตามความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1โดยได้ศึกษาตามกรอบแนวคิดของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ใน 6 ด้าน คือหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ ด้านหลักความคุ้มค่า ทั้งนี้เพื่อสำหรับใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องเหมาะสมต่อบทบาทการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 จำแนกตามเพศ หน้าที่รับผิดชอบ และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

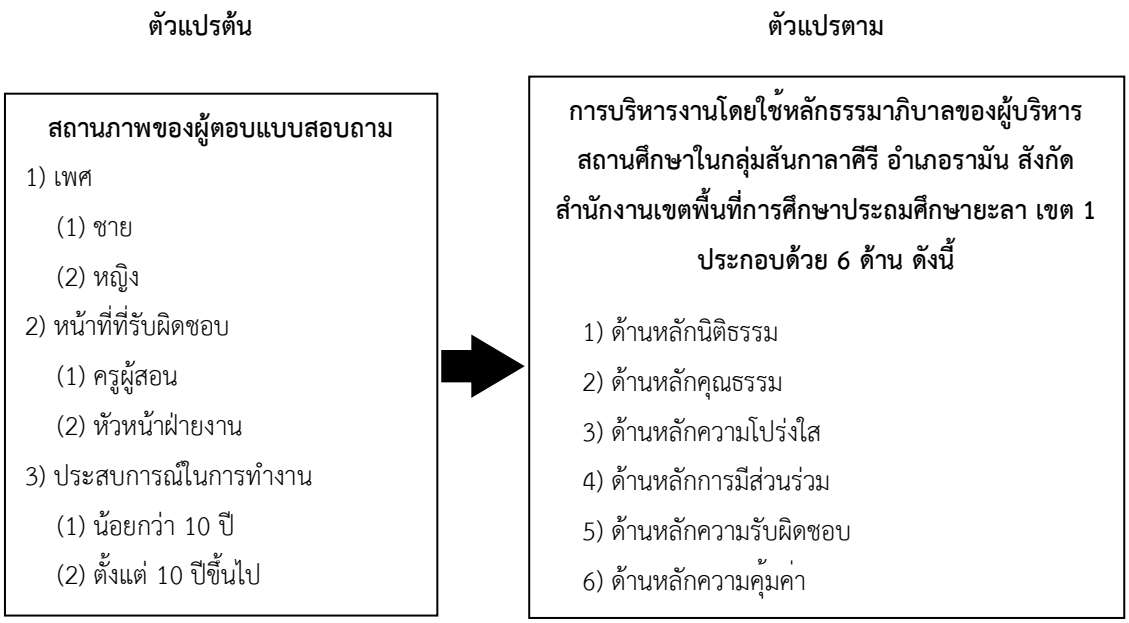
1. กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 แตกต่างกัน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าฝ่ายงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 แตกต่างกัน

3. กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ตามแนวคิดของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา ศึกษาการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ซึ่งใช้หลักธรรมาภิบาล 6 ด้าน ตามแนวคิดของ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายงานและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีสถานศึกษาทั้งหมด จำนวน 10 โรงเรียนประกอบด้วย หัวหน้าฝ่ายงาน 40 คน และครูผู้สอน 51 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 91 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายงานและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ซึ่งมีสถานศึกษาทั้งหมดจำนวน 10 โรงเรียน ประกอบด้วย หัวหน้าฝ่าย 33 คน และครูผู้สอน 43 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 76 คน ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเดรซี่และมอร์แกน (Krejeie & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ (1) ชาย (2) หญิง 2) หน้าที่ที่รับผิดชอบ (1) ครูผู้สอน (2) หัวหน้าฝ่ายงาน และ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน (1) น้อยกว่า 10 ปี และ (2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 6 ด้าน ตามกรอบแนวคิดของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วม ด้านหลักความรับผิดชอบ และด้านหลักความคุ้มค่า

4. เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายและครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน ต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน รวมทั้งหมด 45 ข้อ

5. สถิติในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) และ 2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Conbach’s Alpha Coeffcient)

5.2 สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

ผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายงานและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. หัวหน้าฝ่ายงานและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. หัวหน้าฝ่ายงานและครูผู้สอนที่มีหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. หัวหน้าฝ่ายงานและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านไม่แตกต่างกันเกือบทุกด้านยกเว้นด้านหลักความคุ้มค่าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่ม สันกาลาคีรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกล่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีการบริหารงานตามหลักธรรมา ภิบาลโดยยึดตามระเบียบระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ในแต่ละด้านประกอบด้วยทั้ง 6 ด้าน สอดคล้องกันงานวิจัยของพระอธิการสนิท จิตฺตธมฺโม (2556) ได้ศึกษาการใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า การใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ พระปลัดไพรวัลย์ ชาคโร (2558) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่าครูมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในการบริหารสถานศึกษาให้ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ระดับความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายงานและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ระดับความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายงานและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4. ระดับความคิดเห็นของหัวหน้าฝ่ายงานและครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุตฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 มีความเหมาะสมในหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความรับผิดชอบ แต่ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในด้านหลักความคุ้มค่า เมื่อพิจารณาประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี กับตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับสิรินญา ศิริประโคน (2561) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการบริหารของผู้อำนวยการสถานศึกษาโดยภาพรวม ไม่แตกต่าง แสดงให้เห็นว่าการทำงานในไม่ได้จำกัดอยู่ที่ประสบการณ์ในการทำงาน ก็สามารถทำงานได้เหมือนกัน ครูผู้สอนทุกคนจึงมีข้อมูลพื้นฐานในการตัดสินใจ วิเคราะห์และสรุปเหตุผลแนวทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสันกาลาคีรี อำเภอรามัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ควรให้ความสำคัญในการดำเนินการทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารควรมีการแนะนำตักเตือนบุคลากรในโรงเรียนที่ประพฤติตไม่เหมาะสม ผู้บริหารควรมีการดำเนินการให้ครูนักเรียนและบุคคลากรในโรงเรียนยอมรับและเต็มใจที่จtปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน

2. ด้านหลักคุณธรรมผู้บริหารควรมีการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบอย่างมีวิจารณญาณ ผู้บริหารควรมีมีความประพฤติที่ดีงามยึดถือเป็นแบบอย่างได้ผู้บริหารควรเสียสละเวลาและทรัพย์สินของตนต่อหน่วยงาน

3. ด้านหลักความโปร่งใส ผู้บริหารควรมีการจัดระบบการดำเนินงานที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ ผู้บริหารควรมีการเปิดเผยข้อมูลให้แก่ประชาชนและบุคลากรในโรงเรียนทราบตามความเป็นจริง

4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาโรงเรียน

5. ด้านหลักความรับผิดชอบ บุคลากรในโรงเรียนควรตระหนักในสิทธิหน้าที่และปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ผู้บริหารควรเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน

6. ด้านหลักความคุ้มค่าผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานแก่บุคลากรตามความรู้และมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1

2. ควรมีการศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับจังหวัด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). ***แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550.*** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

จารุวรรณ สุรินทร์. (2552). **การใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายวังสามหมอ 1.** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. อุดรธานี. (ม.ป.พ.).

พระอธิการสนิท จิตฺตธมฺโม. (2556). ***การใช้หลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.*** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). ***แผนการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2560-2579.*** กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. (2564). ***ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1***. ปีการศึกษา 2564. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.

สิรินญา ศิริประโคน. (2561). **การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนบ้านมาบเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. ***Journal of Education and Psychological Measurement,*** 4(5): 4483-A.

การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

Administration of School Administrators in Bansaunsrithani Group School Under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1

ดลรวีย์ แซ่ตั้ง
Donrawee Seathang
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353102026.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 175 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัย คือ ครูผู้สอน จำนวน 97 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า (1) การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงาน, ผู้บริหารโรงเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study administration of school administrators in Bansaunsrithani Group School under Sukhothai Primary Educational Service Area 1; and (2) to compare administration of school administrators in Bansaunsrithani Group School under Sukhothai Primary Educational Service Area 1, classified by work experience and educational level. Research methodology was a survey research. The population, included 175 teachers in Bansaunsrithani Group school under Sukhothai Primary Educational Service Area 1 Sample, totaling 97 teachers, was randomized by stratified random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps; (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings: (1) the administration of school administrators in Bansaunsrithani Group School under Sukhothai Primary Educational Service Area 1, in the overall and all aspects were at high level; and (2) comparison of school administrators in Bansaunsrithani Group School under Sukhothai Primary Educational Service Area 1, classified by experience and education level, in overall and all aspects level were not different.

Keywords: Administration, School Administrators

บทนำ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มุ่งพัฒนาให้คนไทยทุกช่วงวัย เป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดีครอบครัวอบอุ่น เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมถึงมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพรวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 15)

รัฐบาลได้ให้ความสำคัญของการศึกษา จึงได้ตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เพื่อให้การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดารงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขโดยยึดหลักการจัดการศึกษา 3 ประการ คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและ พัฒนาสาระกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542: 23) ภารกิจอีกส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจจัดการศึกษาให้สถานศึกษามีอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว แบ่งงานออกเป็น 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไป โดยมีงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลัก สูตรอย่างมีประสิทธิภาพของการบริหารการดำเนินงานของสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะด้านวิชาการผลผลิตที่ได้คือคุณภาพของผู้เรียน ดังนั้น ความสำเร็จหรือการล้มเหลวของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงอยู่ที่การบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ (สุรศักดิ์ ทิพย์สุบรรณ์, 2549: 2)

การพัฒนาการศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารสถานศึกษา การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ครูและบุลากรทางการศึกษา โดยอาศัยทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ Maslow (1954: 370-396) เสนอไว้ คือ มนุษย์มีความต้องการ 5 ขั้น คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และต้องการสำเร็จสมหวัง ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อม การทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ถ้าครูและบุคลากรมีขวัญที่ดีก็จะเกิดความร่วมมือในการทำงาน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องหมั่นตรวจสอบหรือวัดขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรอยู่เป็นระยะ เพื่อจะได้จัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับงานและสังคมให้เอื้อต่อการเกิดขวัญกำลังใจของครูและบุคลากร อันจะส่งผลต่อความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดภาระงานออกเป็น 4 งาน คือ งานด้านการบริหารงานวิชาการ งานด้านการบริหารงานงบประมาณงานด้านการบริหารงานบุคคล และงานด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามขอบข่ายงาน ดังนี้ 1) งานด้านการบริหารงานวิชาการ มีหน้าที่ จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม นำหลักสูตรไปใช้ มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลและปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม 2) งานด้านการบริหารงานงบประมาณมีหน้าที่ บริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหาร ใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน 3) งานด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งสะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) งานด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานทั่วไปมีหน้าที่บริหารจัดการในด้านอาคารสถานที่ งานสารสนเทศ งานพัสดุ งานสหกรณ์ และดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั่วไปภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ได้ดำเนินการบริหารภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารงานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

โรงเรียนในกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ประกอบด้วย 9 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนวัดคูหาสุวรรณ (วันครู ๒๕๐๔) โรงเรียนศรีมหาโพธิ์ โรงเรียนวัดคุ้งยางใหญ่ โรงเรียนบ้านคลองปลายนา โรงเรียนวัดฤทธิ์ โรงเรียนวัดสวนเหนือ โรงเรียนวัดจันทร์ โรงเรียนวัดยางเอน และโรงเรียนวัดตาลเตี้ย มีการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบ 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งการบริหารวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล รวมทั้งพัฒนาคุณภาพนักเรียน

จากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเจตคติของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ว่ามีเจตคติที่ดีต่อการบริหารงานใดบ้างและเจตคติที่ไม่ดีต่องานใดบ้างเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงงานนั้น ๆ และเพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้โรงเรียนเกิดคุณภาพในทุกด้านต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

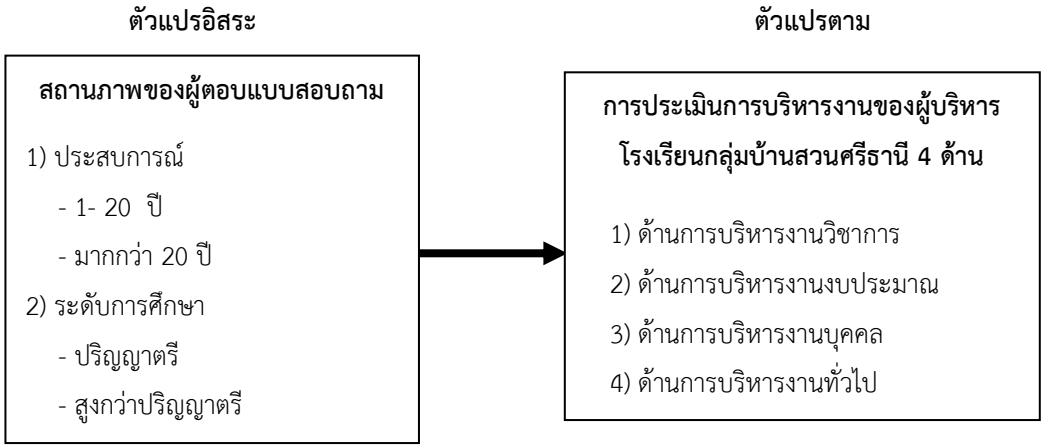
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีการประเมินต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 32) ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 9 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 175 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ได้แก่ 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (1) 1-20 ปี (2) มากกว่า 20 ปี 2) ระดับการศึกษา (1) ปริญญาตรี และ (2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มบ้านสวนศรีธานี ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 32)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check List) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ (1-5) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบเนสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 ค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Content Validity) ของแบบสอบถามโดยให้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

5.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ (2542: 261)

5.3 ร้อยละ (Percentage)

5.4 เลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean)

5.5 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของค่าเฉลี่ยของครูผู้สอน

5.6 วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent t-test ในการเปรียบเทียบการประเมินของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

ผลการวิจัย

1. การประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า การประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นิเทศและติดตามการเรียนการสอนของครูและสำหรับที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ สนับสนุนให้ศึกษาค้นคว้าในวิชาที่สอนเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ สนับสนุนให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ระบบการควบคุมการเข้าเรียนเข้าสอนมีประสิทธิภาพ การทดสอบย่อยและการสอบประจำภาคเรียนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเอาข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากครูมาใช้ปรับปรุงงานด้านวิชาการ การนำเอาผลการวิเคราะห์ข้อสอบมาใช้ปรับปรุงงานด้านวิชาการ ส่งเสริมการผลิตและการใช้อุปกรณ์ในการเรียนการสอน ท่านพึงพอใจกับผลงานด้านวิชาการในโรงเรียน

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า การประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดหางบประมาณ เช่น เงินอุดหนุนรายบุคคลเพื่อไปสู่การพัฒนา และพัฒนาระบบ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานรองลงมาคือ มีกระบวนการจัดระบบเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานของครู และน้อยที่สุดคือ การประมวลปัญหาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแก้ไขอย่างรวดเร็ว

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า การประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ การพิจารณาบุคคลเข้ารับตำแหน่งที่ว่าง กระทำโดยอาศัยความรู้ ความสามารถและสำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ จัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อครู ตักเตือน

และแนะนำด้วยความปรารถนาดี ส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู การโอนย้ายได้รับการพิจารณาช่วยเหลืออย่างเห็นอกเห็นใจ เมื่อเกิดปัญหาครูสามารถยึดผู้บริหารเป็นที่พึ่งได้ สร้างและส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชา ให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานโรงเรียน

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า การประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ระเบียนสะสมนักเรียนจัดทำอย่างสมบูรณ์และเป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ วางแผนระบบการควบคุมภายในโรงเรียนโดยให้ครูมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาใช้สถานที่และบริการของโรงเรียน การลงโทษนักเรียนที่กระทำผิดเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ห้องน้ำ ห้องส้วม มีความพอเพียง และมีการรักษาความสะอาด สำหรับข้อที่เหลืออยุ่ในระดับมาก ได้แก่ จัดรวบรวมประวัติและสถิติเกี่ยวกับเด็ก เช่น การทำผิดวินัยหรือความรู้เกี่ยวกับเด็กเพื่อนำมาเป็นข้อมูลการปรับปรุงแก้ไขและให้ความช่วยเหลือ การจัดอาหารกลางวันมีการควบคุมในด้านปริมาณ คุณภาพ ความสะอาด ราคาและมารยาทในการรับประทานอาหาร บริเวณภายในโรงเรียนและอาคารมีความสะอาด ร่มรื่น ปลอดภัยและจัดได้สวยงาม ผู้ปกครองเด็กและบุคคลในชุมชนให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียน

2. เปรียบเทียบการประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา พบว่า

2.1 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-20 ปี กับมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป ประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารทั่วไป ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีการประเมินไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กับครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีการประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารทั่วไป ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลิ ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการประเมินไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มุ่งศึกษาการประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาแปลผลได้ดังนี้

1. การประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐให้ได้รับการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหาร และศึกษาในระดับปริญญาโทเพิ่มขึ้น จึงเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารได้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง ประกอบกับผู้บริหารได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะความเป็นผู้นำของตนเองจนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับของ

บุคลากรในโรงเรียน นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสายการบริหารให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล โดยบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นการรวมการบริหารงาน 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการงานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์กับชุมชนมาจัดหมวดหมู่ใหม่ให้กระชับและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการบริหารงานโดยองค์กรคณะบุคคลทำงานร่วมกันเป็นทีมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทำให้ครูมีการประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรณันต์ สุขสมบูรณ์ (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดราษฎร์รังสรรค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป และเมื่อพิจารณารายด้าน พบดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพุทธรักษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับงานด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ โดยบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยการความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมานนท์ จันทร์เจียม (2558) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเกลือใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเกลือใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญทุกกระบวนการขั้นตอน ตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อสรรหาการบริหารบุคคลและกระบวนการพัฒนา การสร้างและส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน

ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาครูสามารถยึดผู้บริหารเป็นที่พึ่งได้ และให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี ดวงสิน (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ตามขอบข่ายการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่สาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมและวางแผน การจัดทำแผนงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การอนุมัติงบและเบิกจ่ายเป็นไปในรูปคณะกรรมการทำให้ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากองค์กรและสถาบันต่าง ๆ การตรวจสอบและติดตามและประเมินผลการใช้และบุคลากรทุกคนร่วมกันระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การสรรหา การดำเนินงานด้านงบประมาณ ต้องเป็นไปตามนโยบายภาครัฐ เพื่อใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรกร มิ่งขวัญ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.4 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียวัดคูหาสุวรรณวันครู (๒๕๐๔) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่สี่ทั้งนี้อาจเนื่องจาก งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา การบริหารวิชาการ การส่งเสริมจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้การจัดอบรมหรือนิเทศให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดทำแผนการเรียนรู้การกำหนดวิธีการวัดและการประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา การรายงานผลการเรียนของนักเรียนที่มีความถูกต้องด้านการบริหารงานวิชาการและการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการเรียนการสอนจัดหาไว้ให้เพียงพอต่อจำนวนของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รำพึง แก้วบังเกิด (2555) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มาก

2. การประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-20 ปี กับมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่ม การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันในด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูที่มีประสบการณ์น้อย ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และอาจยังยึดติดกับความคิดตนเองเป็นหลัก ทำให้มีโอกาสเกิดความขัดแย้งกับผู้บริหาร ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับครูที่มีประสบการณ์มาก อาจเข้าใจผู้บริหารมากกว่าและเมื่อเกิดความขัดแย้งก็สามารถปรับให้เข้ากับการบริหารงานของผู้บริหารได้ดีกว่า จึงมีระดับเจตคติด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชญ์วริญ พงษ์พัฒนปรีชา (2560) เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านบางกะปิ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้าน

บางกะปิ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารงานสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุภาพร สิงห์หยอง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป 2) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. การประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าครูที่จบปริญญาตรีกับจบสูงกว่าปริญญาตรี การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทั้งสองกลุ่มการประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารทั่วไป ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณและด้านการบริหารงานบุคคล ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูที่จบปริญญาตรีมีองค์ความรู้ มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร และมีมุมมองในการทำงานแตกต่างกันกับครูที่จบสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ สุดาวัลย์ แซ่เตียว (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและความพึงพอใจระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกกับ ครูที่มีประสบการณ์น้อยต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานงบประมาณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ หล่อเงิน (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารวิชาการตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการ บริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมหรือนิเทศให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดทำแผนการเรียนรู้ ควรมีการนำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นเข้ามาพัฒนาและบูรณาการเพิ่มขึ้น และควรมี

การจัดการประชุมกลุ่มสาระเพิ่มขึ้น และควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ให้กับครูและนักเรียน

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีแผนการ หรือแนวทางการปฏิบัติไว้รองรับปัญหาหรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อที่จะได้มีแนวทางนำไปสู่การแก้ไขอย่างรวดเร็ว ควรมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ควรให้ความสำคัญในเรื่องการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ให้ผู้เกี่ยวข้องศึกษาหารือแสดงความคิดเห็น และเห็นความสำคัญเพื่อระดมทรัพยากรศึกษามีการประชาสัมพันธ์ติดต่อสื่อสารกับชุมชน สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือของชุมชนที่มีต่อสถานศึกษา และควรมีการจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมทุกกิจกรรม

3. ด้านการบริหารงานบุคคล จัดหาสวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อครู ส่งเสริมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู การพิจารณาบุคคลเข้ารับตำแหน่งที่ว่าง กระทำโดยอาศัยความรู้ ความสามารถให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานโรงเรียน

4. ด้านการบริหารทั่วไป การอบรมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีให้แก่นักเรียนเด็กประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามาใช้สถานที่และบริการของโรงเรียน ผู้ปกครองเด็กและบุคคลในชุมชนให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการประเมินการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มอื่นๆ ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. ควรศึกษาการประเมินของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีงบประมาณ ซึ่งจะได้นำผลการวิจัยนั้น ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารในแต่ละด้านให้เหมาะสม

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบ้านสวนศรีธานี

เอกสารอ้างอิง

พัชราภรณ์ ส่องศรี. (2555). ***คุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4.*** มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). ***พุทธวิธีการบริหาร.*** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาบุญมี มาลาวชิโร. (2553*). **พุทธบริหาร: สู่สุดยอดนักบริหารผู้ทรงภูมิ ที่ลูกน้องรักและเทิดทูนอย่างจริงใจ.*** กรุงเทพฯ: ธิงค์บียอนด์ บุ๊ค.

รำพึง แก้วบังเกิด. (2555). ***ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2.*** กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

หวน พินธุพันธ์. (2548). ***การบริหารโรงเรียน.*** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

อาคม วัดไธสง. (2547). ***หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา.*** สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิ

อุษณีย์ โพธิสุข. (2543). ***การปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด.*** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.

Anello, F. R. (1996). Behaviors and attitudes of teachers and principals conceming effective supervision. ***Dissertation Abstracts International***, 56: 2941-A.

Bernard, Chester I. (1968). ***The Function of the Executive.*** Cambridge, Massachusetts: Harward University Press.

Borquist, L.C. (1987). Job Satisfaction of administrators in a public suburban school. ***Dissertation Abstracts International,*** 2: 260-A.

Dessler, Gary. 2004. ***Management: Principles and Practices for Tomorrow's Leaders.*** Edition 3. Florida: UG/GGS Information Services. Society.

Flippo, Edwin B. (1970). ***Principle of Personnel Management.*** New York: Mcgraw-Hill.

Gorton, R. A. (1983). ***School Administration and Supervision.*** Dubuque: Wm.c. Brown.

Gulick, L; & Urwick, L. (1937). ***The Science of Administration.*** New York: Institute of Public Administration.

Marmon, Dora Heacker. (2002). ***Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs.*** Ph.D. Dissertation, The University of Tennessee, United States-Tennessee.

Maslow, A. H. (1954). ***Motivation and Personality.*** New York: Harper and Brothers.

Newton, E. H. (1987). ***Critical Issues in the professional preparation and development of education administrators in development areas.*** Resources in Education.

Herzberg, F.; Mausner, B.; & Synderman, B. (1959). ***The motivation to work.*** New York: John wiley and Sons.

Katz, L. R. (1964). ***Skill and Effective Administrator.*** New York: ThePresidentand Fellows of Harvard College.

การบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

Educational Administration of Moobansetthakit (Phumpradabratsamakkhi) School Bang Khae District Office Bangkok

วรวิทย์ แสนตัน
Worawit Saentan
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100034.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร และ (2) เปรียบเทียบการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยผู้ปกครองนักเรียนของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 965 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 278 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study educational administration of Moobansetthakit (Phumpradabratsamakkhi) school Bang Khae district Office Bangkok; and (2) to compare educational administration of Moobansetthakit (phumpradabratsamakkhi) school Bang Khae District Office Bangkok, classified by work experience and educational level. Research methodology was a survey research. The population, totaling 965 parents, The sample included 278 parents by Simple Random Sampling. Research procedure consisted of 4 steps; (1) document and related research study (2) construction of research instrument (3) data collection and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a questionnaire which 5 level rating scales. The statistics used for data analysis were percentage, mean, Standard Deviation and t-test (Independent).

Major Findings: (1) the educational administration of Moobansetthakit (Phumpradabratsamakkhi) school Bang Khae district Office Bangkok, the overall and aspects were at high level; and (2) Comparison the educational administration of Moobansetthakit (Phumpradabratsamakkhi) school Bang Khae district Office Bangkok, classified by age. the overall and in each aspects were different and classified by educational level overall and in each aspects were stastistically significant difference at .05 level.

Keyword: Educational Administration

บทนำ

โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางข้อมูลสารสนเทศ และการสื่อสาร การใช้ความรู้เป็นฐานของการแข่งขันอย่างแพร่หลาย การจัดการศึกษาจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้คนมีคุณภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทำให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างแท้จริง เช่น จากหลักการให้การศึกษาอย่างแท้จริงแก่เยาวชนในวัยเรียน เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน จากการจัดการศึกษา เป็นหน้าที่ของรัฐเปลี่ยนเป็นสังคมชุมชนมีส่วนร่วม จากการจัดการศึกษาตามความพร้อมของผู้จัดเป็นเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และตระหนักถึงสิทธิที่ประชาชนพึงได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วัฒนา ก้อนเชื้อรัตน์, 2551) นโยบายการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยมีความสอด คล้องกับกระแสโลกดังกล่าวเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ได้อธิบายถึง ความมุ่งหมายและหลักการ เพื่อให้เป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาของชาติที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่เป็นหลักสูตรแกนกลาง ได้กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปวงชน ภายใต้วิสัยทัศน์ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกายความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นที่ผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ(กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การบริหารโรงเรียนเป็นการดำเนินการควบคุม การจัดบริการเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ ในสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ อันได้แก่ ครู นักเรียน แผนการเรียนรู้ อาคารสถานที่งานติดต่อสื่อสารและงานด้านการเงินงบประมาณต่าง ๆ การจัดการโรงเรียน ตามผู้อำนวยการโรงเรียนจะบริหารจัดการในลักษณะที่เหมือนกัน หรือถ้าจะมีการจำแนกประเภทแตกต่างกันออกไปบ้างก็ขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน ลักษณะการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้อำนวยการโรงเรียนแต่ละคนและ เป็นหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนที่จะต้องร่วมกันดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นที่เชื่อถือในสังคม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) ได้นำการบริหารการจัดการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ พร้อมทั้งได้นำได้มีการกระจายอำนาจด้านการบริหารการจัดการศึกษาตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2562 และโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) ได้นำวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา) พ.ศ.2550 เพื่อกระจายงานบริหาร คือ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนของบุตรหลานของผู้ปกครองในเขตพื้นที่บริการ โรงเรียนยังให้ความมุ่งหมายในการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัยของสังคมให้ศตวรรษที่ 21 และยังได้นำรูปแบบการเรียนการสอน 2 ภาษาและแผนการการเรียนการสอบหลายๆด้าน เพื่อนำมาแก้ไขปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในด้านการทดสอบระดับชาติ O-Net และ NT ให้ได้ระดับผลสัมฤทธิ์สูงยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบการบริหารการจัดการศึกษา การกระจายอำนาจการบริหารงานในสถานศึกษา 4 ด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารการจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

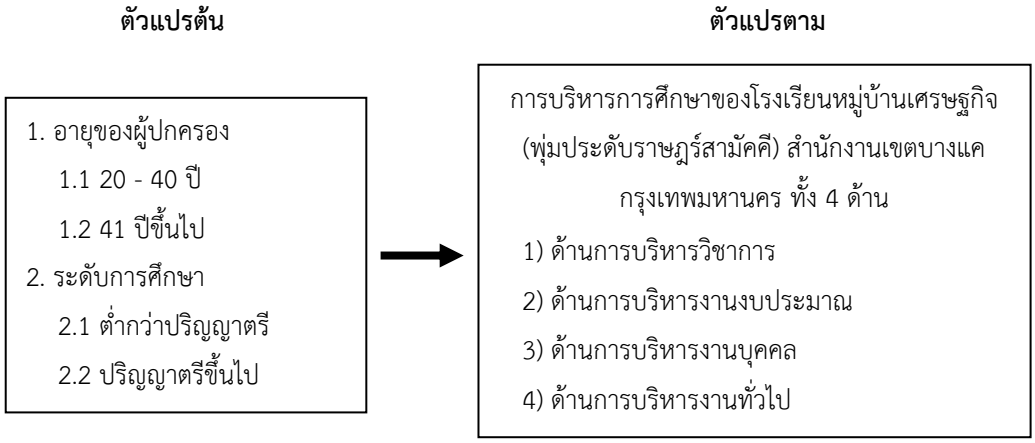
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม(สถานภาพของผู้ปกครอง) อายุ และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุต่างกัน มีประเมินการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ(พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

2. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ประเมินการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ(พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สังกัดสำนักงานเขตบางแค จำนวน 965 คน โดยให้ผู้ปกครอง 1 คน ต่อ 1 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สังกัดสำนักงานเขตบางแค กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) จำนวน 278 คน จากนั้นได้มีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ห้องเรียนเป็นชั้น แล้วทำการสุ่มผู้ปกครองอย่างง่าย ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นเรียน

2. ตัวแปรในการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ปกครอง ประกอบด้วย 1) อายุของผู้ปกครอง (1.1) 20-40 ปี (1.2) 41 ปีขึ้นไป 2) ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง (2.1) ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และ (2.2) ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ตามระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 3) ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 2550 มี 4 ด้าน และงานวิจัยของอัญชิสา เอี่ยมละออ (2552) ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 องค์ประกอบของเครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้การรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน เป็นคำถามสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ(พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 965 คน โดยกำหนดการศึกษา 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

แต่ละข้อมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ท (Likert scale) โดยผู้วิจัยกำหนดน้ำหนักการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง การบริหารจัดการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง การบริหารจัดการศึกษา อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง การบริหารจัดการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง การบริหารจัดการศึกษา อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง การบริหารจัดการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ค่าสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ค่าความเชื่อมั่นใช้สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

4.2 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 1) ร้อยละ 2) ค่าเฉลี่ย และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ ใช้ค่าสถิติ (t-test) เพื่อศึกษาภูมิหลังของผู้ปกครอง ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารวิชาการ พบว่าการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมาคือครูให้การบ้านนักเรียนที่เหมาะสมกับวัยของนักเรียน และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่คือสุดโรงเรียนมีการจัดการเรียนรู้ในชุมชน

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ นักเรียนได้อาหารเสริม(นม) ฟรี รองลงมาได้รับเงินอุดหนุนในการซื้ออุปกรณ์การเรียน และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดโรงเรียนจัดหาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์การเรียน

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีการอบรมให้นักเรียนเป็นคน ดี เก่ง มีสุข รองลงมาครูมีความรัก เมตตา เอาใจใส่ศิษย์และใช้ถ้อยคำสุภาพ และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดครูประจำชั้นจัดบรรยากาศในห้องเรียน น่าเรียนรู้

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูอบรม ส่งเสริม นักเรียนให้มีระเบียบวินัย รองลงมาครูธุรการบริการด้วยถ้อยคำสุภาพ อ่อนโยน และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดโรงเรียนมีการดูแลความสะอาดห้องน้ำ ห้องสุขาของนักเรียนอยู่เสมอ

2. การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม

2.1 พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอายุ 20-40 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป ประเมินการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีขึ้นไป ประเมินการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมกร ดุลยปกรณ์ชัย (2556: 75-78) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีชัยภูมิ 2 จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีชัยภูมิ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา แต่ละด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน พบว่าผู้ปกครองนักเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยผู้ปกครองนักเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปกครองนักเรียนที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความพึงพอใจมากกว่าอาชีพรับจ้างและอื่น ๆ และอาชีพเกษตรกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งนภา เมืองจันทร์ (2559: 63) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรี เตียงกูล (2559: 67-68) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดศรีประชาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดศรีประชาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและพิจารณารายข้อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก สุขจำรัส (2559: 55) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดไผ่ล้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกปรากฏว่า ด้านงานบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ

2. การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุของผู้ปกครอง โดยรวมและรายข้อ พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้เช่นเดียวกับงานวิจัย กมลพร เอกอมรธนกุล (2554: 58) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เบบี้จีเนียส: กรณีศึกษา สาขาพาราไดซ์ พาร์ค ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ด้านค่าใช้จ่ายในการเรียน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองนักเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุดค่าเฉลี่ย 4.28 โดยเมื่อจำแนกเป็นประเด็นแต่ละด้าน เพื่อจำแนกความพึงพอใจ พบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อสถานศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด และเรียงลำดับความสนใจในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ย 4.36 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครอง ค่าเฉลี่ย 4.30 ด้านอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ค่าเฉลี่ย 4.29

3. การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธมกร ดุลยปกรณ์ชัย (2556: 75-78) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีชัยภูมิ 2 จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีชัยภูมิ 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษา แต่ละด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ปกครองนักเรียน พบว่าผู้ปกครองนักเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยผู้ปกครองนักเรียนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความพึงพอใจมากกว่าผู้ปกครองนักเรียนที่มีวุฒิการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือต่ำกว่า และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบจำแนกตามอาชีพ พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยผู้ปกครองนักเรียนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความพึงพอใจมากกว่าอาชีพรับจ้างและอื่น ๆ และอาชีพเกษตรกรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก สุขจำรัส (2559: 55) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดไผ่ล้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกปรากฏว่า ด้านงานบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดไผ่ล้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ปกครอง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบริหารงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ผู้มีปริญญาตรีขึ้นไปจะมีความพึงพอใจสูงกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรี เตียงกูล (2559: 67-68) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดศรีประชาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดศรีประชาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและพิจารณารายข้อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ การเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดศรีประชาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งนภา เมืองจันทร์ (2559: 63) วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ การวิเคราะห์ เพื่อการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา อาชีพ และขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้ปกครองที่มีวุฒิการศึกษา อาชีพ และขนาดของสถานศึกษา ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ฝ่ายวิชาการและครูประจำวิชามีการจัดการเรียนรู้ในชุมชน เพื่อยกระดับคุณภาพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดหาสื่อ นวัตกรรมทางการศึกษา วัสดุอุปกรณ์การเรียนให้มีความหลากหลาย

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ครูประจำชั้นควรมีการจัดบรรยากาศในห้องเรียน น่าเรียนรู้ และมีเนื้อหาเสริมเพิ่มเติมทักษะการเรียนรู้สำหรับนักเรียน

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการดูแลความสะอาดห้องน้ำสุขาของนักเรียนให้สม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งไป

1. ควรศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามขอบข่าย ภาระหน้าที่การบริหารงานในสถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายนำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550

2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนหมู่บ้านเศรษฐกิจ (พุ่มประดับราษฎร์สามัคคี) สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อทราบถึงสาเหตุการแก้ไขปัญหาและปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมลพร เอกอมรธนกุล. (2554). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เบบี้จีเนียส: กรณีศึกษา สาขาพาราไดซ์พาร์ค ใน 5 ด้าน.*** การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและการพัฒนาสังคม สถานบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.

กิ่งนภา เมืองจันทร์. (2559). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2.*** ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

เฉลิมเกียรติ ตุ่นแก้ว. (2553). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2545). ***การบริหารงานวิชาการ.*** ปัตตานี: ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ธมกร ดุลยปกรณ์ชัย. (2556). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนสตรีชัยภูมิ 2 จังหวัดชัยภูมิ.*** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). ***การบริหารงานวิชาการ.*** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพมหานคร.

ปิยวรรณ สิงห์เสนา. (2554). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการบริหารโรงเรียนบ้านหมากแข้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1.*** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอีสาน.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). ***การจัดและการบริหารงานวิชาการ Academic management and administration.*** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ศุภฤกษ์ เนื่องจำนง. (2552). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนทีมีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดตโปทาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี 3.*** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมเดช สีแสง. (2554). ***คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา.*** ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้าน ระเบียบกฎหมาย.

สมทรง มีชูจิตร. (2544). ***การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับวิธีการตัดสินใจในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สมนึก สุขจำรัส. (2559). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดไผ่ล้อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1***. การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา|, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สัมฤทธิ์ เนตรประไพร. (2548). ***ความคิดเห็นของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดนครปฐม***: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). ***แนวทางบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา.*** กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

สุนทรี เตียงกูล. (2559). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนวัดศรีประชาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.*** การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

แสงดาว เชื้อนันไชย. (2557). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาตำบลเวียงมอก อำเภอเถิน จังหวัดลำปาง.*** ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเนชั่น.

อัญชิสา เอี่ยมละออ. (2011). ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียน เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. ***EAU Heritage Journal Social Science and Humanities***, 1(1): 105-115.

อำภา บุญช่วย. (2537). ***การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน*** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงทพฯ: โอ.เอส.พรินติง เฮ้าส์.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2540). ***หลักสูตรและการบริหารวิชาการของโรงเรียน.*** กรุงเทพฯ: เอส ดี เพรส.

ศิริลักษณ์ วิชยพงศ์. (2546). ***การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลระหว่างผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าสู่ตำแหน่งโดยการคัดเลือกจากกลุ่มคัดเลือกสอบทั่วไป สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ศิริวัตน์ ศรีวัฒนา. (2544). ***ความคาดหวังของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Bell, N. (1979). A study of the relationship among the organization climate: The expressed extent a parent participation in school affairs, and parent demographic variables in selected elementary school. ***Dissertation Abstracts International,*** 40(3): 2366-A.

Bloomstran, S. (2002*). **Unlocking Parent Potential in Student Activities.*** (Online). Available: htpp://vnweb.hwwilsonweb.com/hww/results/results-single.

Callard, R. S. (1979). A study of the effects of increasing parented expectation for student academic success. ***Dissertation Abstracts International***, 5: 2015-A.

Freeman, M. A., & Karr-Kidwell. (1998*). **Parental opinion and teacher student perception regarding parents' involvement in their children's education and development***. Eric database search. Available. http://www.Ericfacility.net

Friesen,F. (1997). Survey of parental attitudes an opinions concerning student discipline in sastatchewan elementary school. ***Dissertation Abstracts International***, 35(3): 642.

Haidle, Ruth; & Ellen, Keith. (1996). ***Student Choose : Private Christian High Schools South Dakota.*** Dakota: University of South Dakota.

Williams, Stacey Ann. (1998, October). Factors Influencing Job Satisfaction and Motivation: A Comparative Study of Male and Female Health Care Managers. ***Master's Abstracts International***, 36(05): 6322-A.

การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

Teamwork of the School Administrators in The Lumnumyom Group Under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1

สุภาภรณ์ สายด้วง
Supapron Saiduang
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353102074.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และ 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 358 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ ประกอบด้วยครูผู้สอน จำนวน 235 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานเป็นทีม, ผู้บริหาร

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study teamwork of the school administrators in the Lumnumyom Group under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1; and 2) to compare teamwork of school administrators in Lumnumyom Group under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1, classified by experience and educational level. Research methodology was a survey research. The population included 358 teachers. Sample, totaling 235 teachers, was obtained by stratified random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study of literature and related research. (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings; 1) teamwork of school administrators in Lumnumyom Group under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 1, overall and each aspect were at high level; and (2) comparison of teamwork of the school administrators in Lumnumyom Group under Sukhothai Primary Educational

Service Area Office 1 , classified by experience and education level, the overall and in all aspects were different at the statistical significance of .05 level.

Keywords: Teamwork, Administrators

บทนำ

ในยุคปฏิรูปการศึกษาของไทยปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ องค์กรธุรกิจเอกชนหรือองค์กรของรัฐจะมีโครงสร้างองค์กรที่สลับซับซ้อนมีการบริหารอย่างเป็นระบบการบริหารการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและระบบและสัมพันธ์กับองค์กรอื่น ๆ มีการยอมรับและนำหลักการและรูปแบบการทำงานเป็นทีมทุกสถาบันและทุกองค์การที่เกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน ซึ่งการบริหารโดยองค์คณะของบุคคลรู้จัก ร่วมกันเป็นทีมว่าจะส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพมาใช้โดยเน้นการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งและให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงาน นอกจากนี้องค์กรต่าง ๆ ย่อมต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตั้งแต่เรื่องของนโยบาย มีความครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (Participate) การเข้ามาร่วมมือลักษณะการทำงานกระบวนการบริหารการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและศาสนา อัยนา เพ็ชรทองคำ (2551: 8)

จากความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคโลกาภิวัฒน์ ได้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน ขององค์กร จึงทำให้องค์กรต้องวางแผนเพื่อปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิผล สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์เป็นองค์กรหนึ่งที่มุ่งแสวงหา แนวความคิดและเทคนิคในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรนักวิชาการบางคนได้ยืนยันว่าการสร้างทีมงานเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่นิยมมากที่สุด เพราะเป็นความพยายามที่จะช่วยกลุ่มให้แก้ปัญหาตนเองโดยการเรียนรู้และสามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้จริง เพราะแนวคิดการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่จะทำให้สมาชิกสามารถตรวจสอบพฤติกรรมของตนเอง และค้นหาสาเหตุของการกระทำอันจะนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานและส่งผลถึงความมีประสิทธิผลขององค์กรโดยส่วนรวม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 มาตรา 8 กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มีความครอบคลุมทั้งการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (Participate) การเข้ามาร่วมมือ ร่วมใจเพื่อพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Collaborate) และการประสานการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ (Coordinate) ซึ่งการมีส่วนร่วมจะต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2553: 9) ได้กล่าวไว้ว่า หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จได้ใช้ทีมงานที่เพียบพร้อมไปด้วยทักษะของตน โดยสนับสนุนให้คนทำงานร่วมกันซึ่งสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (2550: 166) ได้สรุปว่า รสร้างทีมงานเป็นการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมร่วมกันนั้นสมาชิกจะต้องสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันในทีมงานเพราะการจะทำงานได้ดี เมื่อสมาชิกทุกคนเปิดเผยและจริงใจต่อกัน เมื่อมี 2 ปัญหาเกิดขึ้นก็จะได้แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการใช้ศักยภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ยังเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นและข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาร่วมกันลด และแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลเนื่องจากสมาชิกเรียนรู้ทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นจากการได้ทำงานร่วมกัน ความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันมากขึ้น ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสามารถปรับปรุงการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในภาพรวมของทีมและวรรณพร ไกรเลิศ (2554: 234) ก็ได้กล่าวว่า ทุกคนจำเป็นต้องเรียนรู้ทักษะเชิงเทคนิคใหม่ ๆ เสมอทีม มักจะต้องการทักษะในเรื่องการ

ตัดสินใจแบบฉันทามติการแก้ไขความขัดแย้งการรับฟังและการยกย่องชมเชย ซึ่งเป็นทักษะจำเป็นสำหรับการพัฒนาทีมงาน โดยภาพรวม วัตถุประสงค์ของการสร้างทีมงานการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร โดยมีการรวมพลังกันปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและขององค์กรในเวลาเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนพัฒนาการศึกษาได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาได้เน้นการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้บุคคลมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

โรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม ที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ซึ่งแต่ละโรงเรียนนั้นมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามแนวนโยบาย การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพนั้นบุคลากรในองค์การถือเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาโดยเริ่มจากบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี การทำงานที่ประสบผลสำเร็จควรต้องเริ่มจากการร่วมแรงร่วมใจในการทำงานของบุคลากรหลายๆ ฝ่าย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นส่วนที่จะทำให้องค์การประสบผลสำเร็จในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม ที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 มีการทำงานเป็นทีมในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อรับผิดชอบงานในด้านต่างๆ แต่จากการร่วมทำงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ยังพบปัญหาเกี่ยวกับระบบการทำงานเป็นทีม พบว่าการทำงานภายในองค์กรบุคลากรยังมีการประสานงานไม่ดีเท่าที่ควร เพราะต่างคนต่างทำงานเฉพาะหน้าที่ความรับผิดชอบของตน การปรึกษาหรือการวางแผนในการร่วมกันทำงานยังมีน้อย บุคลากรบางคนไม่ให้ความร่วมมือในการทำงานส่วนรวม จึงส่งผลให้งานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การสื่อสารในการทำงานความไว้วางใจ ความเชื่อถือซึ่งกันและกันในการทำงานยังมีน้อยส่งผลให้การทำงานในระบบทีมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ปัจจุบันพบว่า โรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยมที่อยู่ในพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ได้พยายามสนับสนุนการทำงานเป็นทีมแต่ยังพบปัญหาว่าบุคลากรของโรงเรียนยังมีแนวคิดรวมทั้งทัศนคติแตกต่างกัน ขาดทักษะการทำงานเป็นทีมที่ถูกต้อง ขาดภาวการณ์เป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี ประกอบกับต้องรับภาระงานมากขึ้นนอกเหนือจากการสอนปกติ จึงทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร การประสานงาน ทำให้การทำงานโดยภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนั้นยังไม่ดีเท่าที่ควร ดังนั้นครูจึงต้องทราบถึงปัญหาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน แนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อจะได้วางแผนการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าว ผู้บริหารระดับสูงของสำนักเขตพื้นที่การศึกษา จึงมอบนโยบายการจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนการสอน จึงสนใจศึกษาถึงสภาพการทำงานเป็นทีมที่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และช่วยให้สมาชิกในทีมได้สร้างกลยุทธ์ความร่วมมือกัน เพื่อดำเนินงานในองค์กรได้คล่องตัวและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบการประเมินของครูผู้สอนต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์และระดับการศึกษา

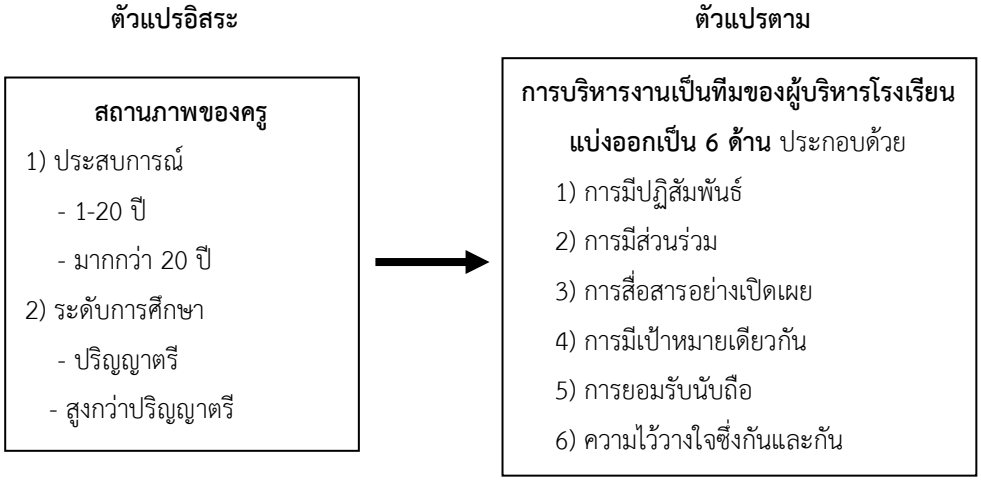
สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันประเมินการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ท (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลาหนันท์, 2541: 42) เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีม โดยได้มาจากการสังเคราะห์ทฤษฎี ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกันนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: วูดค็อกและ ฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1); แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ท (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลาหนันท์, 2541: 42)

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาวิจัย เรื่อง การศึกษาการประเมินของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีของวูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ท (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลาหนันท์, 2541: 42) เกี่ยวกับการบริหารงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 8 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 211 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ (1.1) 1-20 ปี (1.2) มากกว่า 20 ปี 2) ระดับการศึกษา (2.1) ปริญญาตรี และ (2.2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานเป็นทีม ตามทฤษฎีของวูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock & Francis. 1994: 1) แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960: 19-21) และลิเคิร์ท (Likert, 1970 อ้างถึงในสุนันทา เลาหนันท์, 2541: 42) มี 6 ด้าน จำแนกเป็น 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การมีส่วนร่วม 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การยอมรับนับถือ และ 6) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คำนิยามศัพท์นี้ใช้เฉพาะครูในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการสอน มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านบางคลอง(ประชาคาร) โรงเรียนบ้านบางคลอง(ราษฎร์อุทิศ) โรงเรียนปากแคว โรงเรียนอนุบาลสุโขทัย โรงเรียนวัดปากพระ โรงเรียนบ้านยางช้าย(พรหมมาประชาสรรค์) โรงเรียนบ้านสนามบิน(ประชาศึกษา) โรงเรียนบ้านกล้วย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นศูนย์ของการบริหารและจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอคีรีมาศ อำเภอกงไกรลาศ อำเภอลานหอย

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 ตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรมด้วยกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีการติดต่อประสานงาน ตัดสินใจและมีความรับผิดชอบ ต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล มีปฏิสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินการตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ร่วมมือ ช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับสามารถซักถามโต้ตอบ แสดงความคิดเห็นและตรวจสอบข้อสงสัยได้ และได้รับข้อมูลข่าวสาร ชัดเจน เข้าใจง่ายถูกต้อง ตรงกัน

การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดเป้าหมายขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ถูกต้อง ชัดเจนร่วมกัน

การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ยอมรับในความแตกต่างด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกันทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความเชื่อมั่น มั่นใจ และสามารถให้คำปรึกษา รวมถึงการไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

การประเมิน หมายถึง ความเชื่อ ความคิด ความเข้าใจเฉพาะบุคคล โดยอาศัยพื้นประสบการณ์ สภาพแวดล้อมและข้อมูลที่ตนมีต่อการทำงานเป็นทีม

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

1. ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศที่จะนำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามการประเมินของครูในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. ผลของการวิจัยนี้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนตามการประเมินของครูในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มลุ่มน้ำยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ผู้บริหารและครูทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข แสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล มีปฏิสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2. ด้านการมีส่วนร่วม ครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของโรงเรียน การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น ตั้งแต่ การวางแผน การดำเนิน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข ร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน เปิดโอกาสให้ผู้รับสามารถซักถามโต้ตอบ แสดงความคิดเห็นและตรวจสอบข้อสงสัยได้ และได้รับข้อมูลข่าวสาร ชัดเจน เข้าใจง่ายถูกต้องตรงกัน

4. การมีเป้าหมายของทีม ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดเป้าหมายขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ถูกต้อง ชัดเจนร่วมกัน

5. การยอมรับนับถือ รับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ยอมรับในความแตกต่างด้วยความจริงใจให้เกียรติซึ่งกันและกันทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้กับครูได้ มีความเชื่อมั่น มั่นใจ และสามารถให้คำปรึกษา รวมถึงการไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

2. ควรวิจัยปัญหาของการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

เอกสารอ้างอิง

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2556). ***ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม).*** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). ***ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก.*** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ดวงเดือน กลีบมาลัย. (2556). ***การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2550). ***การจัดการสมัยใหม่.*** กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). ***ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร***. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ***ระเบียบวิธีวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์***. (พิมพ์ครั้งที่ 2). บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ผ่องอำไพ สระเพ็ชร. (2560). ***การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนนวมินทราชินูทิศเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ.*** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

มานิสา พูลสวัสดิ์. (2558). ***การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2***. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). ***การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.*** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). ***การทำงานเป็นทีม***. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). ***การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17***. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อักษร ใจอ่อน. (2562). ***การศึกษาการประเมินของผู้บริหารและครูในการบริหารงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.*** สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

อัยนา เพ็ชรทองคำ. (2545). ***ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อำนวย มีสมทรัพย์. (2553). ***การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อินทิรา อินทโชติ. (2555). ***การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร***. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Austin, A. E.; Baldwin, R. G. (1991). ***Faculty Collaboration: Enhancing the Quality of Scholarship and Teaching***. Washington DC: George Washington Press.

Best, John W. (1977). ***Research in Education***. (3rd ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Briggs, Hilary. (2001). Why Team Building Does Not Work in Recession: Engaging Staff in Practical Projects Delivers Business Results. ***Human Resource Management International Digest***, 1(19): 32-35.

Brown, W.B. and Moberg, D.J.(1980.) ***Organization Theory and Management: A Macro Approach***. New York: John Wiley & Sons, Inc.

Foster, C. R. (1952). ***Phychology for Life Adjustment.*** Chicago: Amarican Technical Society.

Herzberg. F., Mausnerm B., & Snyderman, B.B. (1959.) ***The motivation to work***. New York: John Willey and Sons.

Kezsbom, D. (1990). ***Are you really ready to build a project team?.*** Industrial Engineering.

Kolesnik, W. L. (1970). ***Education Psychology.*** (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Katzenbach, J.R. (1997). The myth of the top management team Performance issue in work. ***Harvard Business Review,*** 2(4): 34-54.

Oskamp, S. (1977). ***Attitudes and Opinions***. New Jersey: Prentice Hall Inc.

Robinson, G. C. (1994). Management in teams: How valuing individualism or collectivism Affects their participation. ***Dissertation Abstracts International,*** 55(4): 926-A.

Scott. M. M. (1970). ***Every Employers a Manager: More Meaningful Work Through Job Environment***. New York: Mc Graw-Hill Book Company.

Stringer, R. (2002). ***Leadership and organizational climate***. Upper Saddle River, NJ:Prentice Hall.

Woodcock, M., & Francis, D. (1994). ***Team building strategy***. Hampshire: Gower Publishing.

Zadra, N.L. (2002). Team Teaching: A Study of Collaboration. ***Dissertation Abstracts International,*** 62(3): 1889.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส เขต 2

The Skills of School Administrators in the 21st at the Kurouthong Network Center, Tak Bai District Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2

เจ๊ะมูฮัมหมัดฟาอิส เจ๊ะโซ๊ะ
Chemuhammadfaiz Che-soh
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353102049.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรได้แก่ครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอ ตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 180 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครซี่และมอร์แกน จำนวน 123 คน และสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ประกอบด้วย ครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 123 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า (1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ความเห็นของครูเมื่อเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา, ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง, อำเภอตากใบ

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the skills of school administrators in the 21st at the Kurouthong Network Center, Tak Bai District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, and (2) to compare the skills of school administrators in the 21st at the Kurouthong Network

Center, Tak Bai District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, age and work experiences. Research methodology was descriptive research. The population, totaling 180, included teachers in the kurouthong network center, Tak Bai district under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. Sample, totaling 123, was obtained via proportional stratified random sampling technique, comprised of teachers in the kurouthong network center, Tak Bai district. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and data analysis; (4) research paper writing. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing by independent t-test.

Major findings were as follow: (1) the skills of school administrators in the 21st at the Kurouthong Network Center, Tak Bai District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2,in overall, were at a high level and (2) the comparison of skills of school administrators in the 21st at the Kurouthong Network Center, Tak Bai District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, age and work experiences, were not different in overall.

Keywords: Skills of School Administrators, The Kurouthong Network Center, Tak Bai District

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างมาก และมีความเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านการเมืองสังคมวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีการสื่อสาร และการคมนาคมทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่ทันสมัย เป็นสิ่งที่ต้องปฏิบัติอย่างเร่งรีบ โดยการมุ่งให้ประชากรของประเทศมีลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ร่วมมือกัน เสริมสร้างชุมชนสังคมและประเทศชาติ การจัดการการศึกษา เป็นกระบวนการสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อการขับเคลื่อนภาคส่วนอื่น ๆ ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ความเปลี่ยนแปลง สำนักสถิติแรงงานสหรัฐอเมริกา กล่าวว่า คนที่มีความรู้ มีทักษะในการรับมือ และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงได้เท่านั้น จึงจะประสบผลสำเร็จ “ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21” จะช่วยให้สามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา การเรียนการสอนแบบดั่งเดิมจะลดน้อยลง ความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอน จะเปลี่ยนแปลงไปเกิดกระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างระบบพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ จากองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ ให้อยู่รอดและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าวโดยเฉพาะองค์การพัฒนาการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและมีประสิทธิผลให้เหมาะกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (บรรจง ลาวะลี, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในด้านจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหาร ดังนั้น ผู้บริหารในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะโดดเด่นมีความรู้เชิงทฤษฎี ทักษะ บทบาทหน้าที่คุณธรรม และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษายุคใหม่ เพื่อนำพาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ สามารถตอบสนองต่อการแข่งขัน และทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) ในยุคของการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องอาศัยทักษะหลากหลายด้าน ในการบริหารจัดการจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่นักบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 จะต้องศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ

สำหรับนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความพร้อมในด้านทักษะที่โดดเด่น คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็น องค์กรนวัตกรรมยุคใหม่เพื่อตอบสนองต่อการแข่งขันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะของผู้บริหารและเป็นข้อมูล ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนงานตลอดจนพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม
1) เพศ
(1) ชาย
(2) หญิง
2) อายุ
(1) ต่ำกว่า 30 ปี
(2) 30 ปีขึ้นไป
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
(1) ต่ำกว่า 10 ปี
(2) 10 ปีขึ้นไป

→

ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ประกอบด้วย
1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
2) ทักษะด้านเทคนิค
3) ทักษะด้านการสื่อสาร
4) ทักษะด้านความคิดรวบยอด
5) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 180 คน ในโรงเรียน 7 โรง

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน และสุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่ได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา 10 คน ได้ทักษะที่มีค่าความถี่สูงสุด 5 อันดับแรก กำหนดขอบเขตในการวิจัย ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการสื่อสาร 4) ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ 5) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม 1) เพศ (1) ชาย (2) หญิง 2) อายุ (1) ต่ำกว่า 30 ปี (2) 30 ปีขึ้นไป และ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน (1) ต่ำกว่า 10 ปี (2) 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่ศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ทักษะด้านเทคนิค 3) ทักษะด้านการสื่อสาร 4) ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ 5) ทักษะด้านการศึกษาและการสอน

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 123 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปในการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 คน ได้จากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของไลเคิร์ธ (Likert, อ้างถึงในกมล นามเทวี, 2556: 83) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเชิงประจักษ์ในระดับที่เหมาะสม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น 0.89 ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามได้ 70 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบค่าทีแบบ 2 กลุ่มอิสระต่อกัน Independent t-test

ผลการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านเทคนิค

1.1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีวิธีการสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำได้อย่างชัดเจน และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเสมอภาคกัน และประเด็นผู้บริหารสามารถเรียนรู้พฤติกรรมของบุคคลการเข้าใจธรรมชาติของคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์กร

1.2 ทักษะด้านเทคนิคในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความคล่องแคล่วในการใช้วิธีต่างๆ ในการทำกิจกรรมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถ เป็นที่ปรึกษา สาธิตวิธีการต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ทักษะด้านการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถนำการประชุม นำเสนอในที่สาธารณะได้อย่างมืออาชีพ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารจัดการความรู้สึก ความคิดเห็น ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

1.4 ทักษะด้านความคิดรวบยอดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการบริหารทรัพยากรและประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวินิจฉัยพฤติกรรมขององค์กร

1.5 ทักษะด้านการศึกษาและการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมพบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผู้ศึกษาสรุปประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวม พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านการศึกษาและการสอน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ทักษะด้านเทคนิค ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารงาน เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงาน ตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยยันต์ ฉิมกล่อม (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 209 คน ผลการวิจัยพบว่าทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศในภาพรวมพบว่า ครูที่มีเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญหรือปฏิบัติเท่าเทียมกันต่อครูผู้สอนโดยไม่ได้แบ่งเพศ ทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 พบว่า จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญหรือปฏิบัติเท่าเทียมกันต่อครูผู้สอนโดยไม่ได้แบ่งว่าใครมาก่อนหรือมาหลัง ทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อดุลย์พร ชุ่มชวย และธีระพงศ์ บุศรากูล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์การบริหารงานของผู้บริหารต่างกัน ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายกุเราทอง อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ทักษะต่างๆ เพื่อให้ครูผู้สอนรู้สึกถึงการให้ความสำคัญ ความเชื่อมั่น ให้กับครูที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน ทำให้ครูผู้สอนมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กณิษฐา ทองสมุทร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2 พบว่า จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับทุกคน อย่างเสมอภาคกัน และผู้บริหารสามารถเรียนรู้พฤติกรรมของบุคคล การเข้าใจธรรมชาติของคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ทักษะด้านเทคนิค พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถ เป็นที่ปรึกษา สาธิตวิธีการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรองมีความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเพื่อนำมาปรับใช้ในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ทักษะด้านการสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารมีกระบวนการบริหารจัดการความรู้สึกความคิดเห็น ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรรเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน

4. ทักษะด้านความคิดรวบยอด พบว่า ผู้บริหารมีการวินิจฉัยพฤติกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรที่มีความคิดริเริ่ม เป็นนักปรับปรุง เป็นผู้ให้การยอมรับ เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ เป็นนักประสานงาน เป็นนักเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้กำหนดพื้นฐานพฤติกรรม เป็นตัวอย่างกับผู้อื่น อันเป็นหลักสำคัญในการครองตน โดยต้องรู้จักตน รู้จักคน รู้จักงาน รู้จักองค์การ แล้วนำกระบวนการบริหารมาปฏิบัติให้สำเร็จ

5. ทักษะด้านการศึกษาและการสอน พบว่า ผู้บริหารมีการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควร มีการนิเทศการสอนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้ความช่วยเหลือและปรับปรุงในการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพบรรลุผลตามหลักสูตร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ เพื่อที่จะใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาโรงเรียนให้คลอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กณิษฐา ทองสมุทร. (2561). ***ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21***. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี

กรรณิกา เรดมอนด์. (2559). ***ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*** ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

ชัยยันต์ ฉิมกล่อม. (2555). ***ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3***. งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

แพรดาว สนองผัน. (2557). ***ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มีสบัฮ สาเม๊าะ. (2558). ***ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). ***แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา.*** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

ศศิตา เพลินจิต. (2558). ***ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุริยา ทองยัง. (2558). ***ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อำนวย พลรักษา. (2556). ***ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2***. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

Academic Administration of School Administrators of The Praiwan Network Center, Tak Bai District Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2

ชนิดาพร รังเสาร์
Chanidaporn Rangsao
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353102003.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 84 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน ประกอบด้วย ครูผู้สอนศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 70 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, ศูนย์เครือข่ายไพรวัน, อำเภอตากใบ

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study academic administration of school administrators of the Praiwan network center, Tak Bai District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare academic administration of school administrators of the Praiwan network center, Tak Bai District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, age and work experience. Research methodology was survey research. The population, totaling 84 teachers, included teachers from 7 shcools at the Praiwan network center, Tak Bai District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2 in academic year 2021. Sample, totaling 70 teachers,

obtained via proportional stratified random sampling technique, comprised of teachers from 7 shcools in Praiwan network center, Tak Bai District. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems, (2) research design, (3) data collection and data analysis, and 4) research paper writing. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and hypothesis testing by independent t-test.

Major findings were: (1) academic administration of school administrators of the Praiwan network center, Tak Bai district under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, in overall, was at high level; and (2) the comparison of academic administration of school administrators of the Praiwan network center, Tak Bai district under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, age and work experiences, in overall, were not different.

Keywords: Academic Administration, Praiwan Network Center, Tak Bai District

บทนำ

ปัจจุบันทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนมีความแตกต่างกันมากขึ้น การศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ และได้รับการคาดหวังให้ทำหน้าที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่ง ที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือ ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาและทันต่อการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

การปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยในศตวรรษที่ 21 มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ผลลัพธ์ที่เกิดต่อผู้เรียน ดังนั้นในการจัดการเรียนการสอนจะต้องถือว่า “ผู้เรียนสำคัญที่สุด” การศึกษาจะต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญาและจิตวิญญาณ ให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทาง ที่ดี ทั้งในด้านกาย วาจา และใจ หรือเป็นคนเก่ง ดี และมีความสุข กล่าวคือ มีร่างกายแข็งแรง มีสุขพลานามัย มีความคิด มีความรู้ มีทักษะของศตวรรษที่ 21 มีการเรียนรู้ตลอดชีพ มีคุณธรรม มีจิตต่อสาธารณ มีวินัย กล่าวโดยย่อคือ มีคุณสมบัติอันพึงประสงค์ของสังคม มีสมรรถนะที่สำคัญของศตวรรษที่ 21 และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังนั้นทุกภาคส่วนจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรมและมีคุณธรรมตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี โรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเป็นสำคัญ (วิภา ทองหงำ, 2554) และงานวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีขอบข่ายการบริหารงานวิชาการอย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ และแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนางาน จะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร สำหรับระบบการศึกษาแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้อง “ก้าวข้ามสาระวิชา” ไปสู่การเรียนรู้ ในด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถและ

ทักษะในการบริหาร เลือกใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษา รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่เหมาะสม มีเทคนิควิธีการจัดการ เข้าใจจุดเด่นจุดด้อยของสถานศึกษา พัฒนาจุดเด่นแก้ไขจุดด้อย ให้การบริหารงานวิชาการมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในแต่ละระดับ ถือเป็นหัวใจที่สำคัญของการศึกษา จึงต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการและจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางแผน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมบังคับบัญชา การสั่งการ การมอบหมายงานให้ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้การปฏิบัติงานวิชาการบรรลุ จุดมุ่งหมายของหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ในฐานะเป็นผู้นำที่มีบทบาทต่อการกำหนดทิศทาง นโยบาย และนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ต้องมีความพร้อมในด้านคุณลักษณะที่โดดเด่น กล่าวคือ มีทักษะทางปัญญาสูง เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีจิตเชิงสร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดี และเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ มีความคาดหวังสูงที่มุ่งสร้างความสำเร็จของงานตลอดจนพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และสร้างสถานศึกษาให้เป็นองค์กรนวัตกรรมยุคใหม่ และผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ ต้องมีบทบาทที่สำคัญ คือ ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมมาเป็นผู้นำที่วางแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการบริหารจัดการเชิงรุก ยึดหลักการมีส่วนร่วมปรับองค์กรให้เป็นองค์การขนาดเล็กและมีโครงสร้างแนวราบ และเสริมสร้างการมีหุ้นส่วนทางการศึกษา (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559)

ผู้บริหารส่วนมากจะให้ความสำคัญแก่งานวิชาการน้อยกว่างานด้านอื่น ๆ ส่วนใหญ่จะเน้นงาน บริหารงานงบประมาณ งานบริหารงานทั่วไปหรืองานอาคารสถานที่ เพราะงานดังกล่าวเป็นสิ่งที่มองเห็นผลชัดเจนและรวดเร็วกว่าสำหรับงานวิชาการจะมอบหมายหัวหน้างานวิชาการเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการวางแผนและบริหารแผนงานวิชาการจึงทำให้การบริหารงานวิชาการไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร นอกจากนี้ยังพบอีกว่าครูบางคนไม่ปรับปรุง และพัฒนาการสอน การจัดครูเข้าสอนไม่ตรงตามวุฒิ ครูไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน ไม่เพียงพอขาดการนิเทศติดตามผลและขาดแนวปฏิบัติในด้านการประเมินผลงานวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาของชาติควรกระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนสนใจและเอาใจใส่ในการบริหารงานวิชาการให้มากยิ่งขึ้น (วรรณา บุญมี, 2560)

จากการประเมินผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศซึ่งควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน อันเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารสถานศึกษาและเป็นดัชนีชี้วัดถึงความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานทั้งหมด

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถาน ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาเรียนร่วมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน

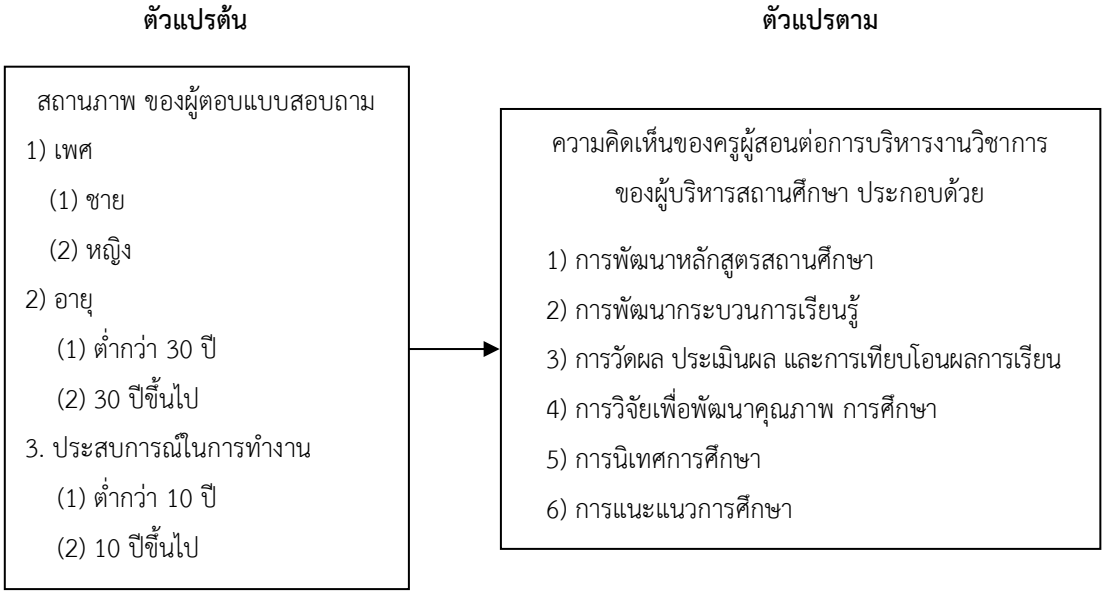
สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถาน ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 84 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ปีการศึกษา 2564 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่และมอร์แกน (นคร เสรีรักษ์ และภรณี ดีราษฎร์วิเศษ, 2555) จำนวน 70 คน ได้จากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยงานวิชาการตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ประกอบด้วย 17 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษา 6 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อนครูและผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 หลังจากวิเคราะห์แล้วพบว่าในการบริหารงานวิชาการมีด้านที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารเรียงตามลำดับคะแนน 6 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา และ 6) ด้านการแนะแนวการศึกษา

3. ตัวแปรในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม ได้นี้ 1) เพศ (1) ชาย (2) หญิง 2) อายุ (1) ต่ำกว่า 30 ปี (2) 30 ปีขึ้นไป และ 3) ประสบการณ์ในการทำงาน (1) ต่ำกว่า 10 ปี (2) 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยงานวิชาการตามที่กำหนดในกฎกระทรวงประกอบด้วย 17 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550) ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษา 6 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เพื่อนครูและผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 หลังจากวิเคราะห์แล้วพบว่าในการบริหารงานวิชาการมีด้านที่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารเรียงตามลำดับคะแนน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา และ 6) การแนะแนวการศึกษา

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มุ่งศึกษาความคิดเห็นของครูผู้สอน ต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 84 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปในการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607-610 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 70 คน ได้จากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยคือ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของไลเคิร์ธ (Likert, อ้างถึงในกมล นามเทวี, 2556: 83) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงเชิงประจักษ์ในระดับที่เหมาะสม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่น 0.929 ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง สามารถเก็บแบบสอบถามได้ 70 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบค่าทีแบบ 2 กลุ่มอิสระต่อกัน Independent t-test

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ใน

ระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประเด็นมีการนิเทศการใช้หลักสูตรอย่างเป็นระบบ

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 2 ประเด็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนโดยมีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน และมี 5 ประเด็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

1.3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี 1 ประเด็นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเด็นส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัด และมี 6 ประเด็น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ประเด็นส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผล ประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง

1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดมี 2 ประเด็น คือ ประเด็นส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และประเด็นสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยในชั้นเรียน มาจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมี 2 ประเด็น คือ ประเด็นมีการนิเทศติดตาม การทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง และประเด็นมีการเผยแพร่ผลงานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษา บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

1.5 การนิเทศการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเด็นมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้นิเทศไว้อย่างชัดเจนและถูกต้อง และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประเด็นมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น

1.6 การแนะแนวการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ทุกประเด็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มี 2 ประเด็น คือ ประเด็นส่งเสริมให้มีการดำเนินการแนะแนวการศึกษาโดยความร่วมมือของครูทุกคนในสถานศึกษา และประเด็นมีการติดตามและประเมินผลการจัดระบบการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษา และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ประเด็นมีการสร้างเครือข่ายการแนะแนวการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการแนะแนวการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกัน

4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผู้ศึกษาสรุปประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยรวมพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครู มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผน การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการเรียนการสอน ตามสภาพจริง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ฝึกทักษะความคิดการเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา ปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ ได้รวบรวมความรู้และลงมือปฏิบัติจริงจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น มามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับ ธีรพงษ์ สาเร (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมิตรภาพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรษา บำรุง (2557) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีนภา ฉิมเฉย (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรรณนภัส พิทักษ์ชานิธิกุล (2560) ได้ศึกษาเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ในภาพรวมพบว่ามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีเพศชาย และเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับครูเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน เพศไม่ได้เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในงานวิชาการ เพราะงานวิชาการใช้สติปัญญา ความรู้ความเข้าใจความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นส่วนใหญ่ ปัจจุบันครูเพศชายและครูเพศหญิงได้รับการศึกษา อบรมสม่ำเสมอ จึงมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารได้มากขึ้น ซึ่งมักจะเห็นเพศชายและเพศหญิงเข้ามามีส่วนร่วมในงานวิชาการอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นุชรี เอี่ยมไผ่ (2557) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตมีนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตมีนบุรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้านการแนะแนวการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาแตกต่างกัน โดยเฉพาะ ครูเพศหญิงมีความใส่ใจ ความละเอียดอ่อน ความรอบคอบมากกว่าครูเพศชาย และความคิดเห็นของบุคคลขึ้นอยู่กับทัศนคติ ความเชื่อ หรือความรู้สึก ย่อมทำให้แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มูนา จารง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยรวมเพศระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีระดับการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และครูที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับ นราภรณ์ สุระ (2555) ศึกษาเรื่องความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีษะเกษ เขต 2 อำเภอห้วยทับทัน จังหวัดศรีษะเกษ พบว่าครูที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์สอน และตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ด้าน

การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายไพรวัน อำเภอตากใบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี มีความคิดที่ทันสมัยกว่าไม่ยึดติดกับการบริหารแบบเดิม ๆ ชอบการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดารัตน์ วรรณพันธ์ (2563) ได้ศึกษางานวิจัยความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ มูนา จารง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 พบว่า โดยรวมเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีระดับการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. เป็นข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียน ในการบริหารงานด้านวิชาการ และเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในการดำเนินงานต่อไป

2. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการส่งเสริมให้ครูศึกษาสภาพปัญหาในชั้นเรียน มีการจัดทำวิจัยชั้นเรียนเพื่อมุ่งแก้ปัญหาและพัฒนางานที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ เพื่อที่จะใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาโรงเรียนให้คลอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงกับการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

เอกสารอ้างอิง

กนิษฐา ผาสุทร. (2559). ***การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาโซ่พิสัยปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.*** มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

กมล นามเทวี. (2556). ***การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร.*** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. ***วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์,*** 1(1): 304-306

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2557). ***ภาวะผู้นำร่วมสมัย.*** กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ทิพวรรณ วงษาลาภ. (2558). ***การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ภาคกลางสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.*** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

นคร เสรีรักษ์ และภรณี ดีราษฎร์วิเศษ. (2555). ***วิจัยไม่ใช่เรื่องยาก.*** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สามลดา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). ***หลักหาร แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.*** ชลบุรี: มนตรี, มิเกลกาไรซาบาล.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2548). ***ทฤษฎีการประเมิน.*** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัชรา เอิบสุขสิริ. (2557). ***จิตวิทยาสำหรับครู.*** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

Academic Leadership Roles of School Administrators Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1

รัตน์ชนก แตงจันทรา
Radchanok Taengjantra
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: radchanok.tangjantra@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำนวน 148 คนกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 สุ่มโดยวิธีวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 108 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study academic leadership roles of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1; and (2) to compare academic leadership roles of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age and working experiences. This research is exploratory research. The population, totaling 148 administrators, included school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. Sample, totaling 108 administrators ,was obtained via simple random sampling technique, comprised of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems; (2) research design; (3)

data collection and data analysis; (4) research paper writing. The instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing by independent t-test and One way ANOVA.

Major findings were as follows: (1) academic leadership role of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, was at the hightest level in overall; and (2) the comparison of academic leadership role of school administrators under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age and working experiences, in overall, were not different.

Keywords: Academic Leadership, School Administrators

บทนำ

ในยุคศตวรรษที่ 21 สังคมให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศชาติมากเพื่อเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และรวมถึงระบบการศึกษาไทย ทั้งในองค์กรทั้งภาครัฐและองค์กรภาคเอกชนให้มีความทันสมัยมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้กับระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาของประเทศ ระบบการศึกษาไทยยังต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาในอีกหลายๆด้าน เมื่อวิเคราะห์ถึงปัญหาในด้านคุณภาพทางการศึกษาของเด็กไทยนั้นต้องมีการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน คือ ปัญหาด้านคุณภาพของผู้เรียนที่ยังไม่มีศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555: 1)

การศึกษาถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของทุกประเทศ การศึกษายังเป็นปัจจัยที่จะช่วย ในการแก้ปัญหาในหลายๆด้าน เช่น การใช้เป็นนโยบายเพื่อการพัฒนาประเทศ และเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาด้านต่าง ๆ ด้านความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี และสารสนเทศให้มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจให้ดียิ่งขึ้น ถ้าสถานศึกษาขาดคุณภาพทางการศึกษาจะทำให้คุณภาพของประชากรรวมถึงไปถึงกำลังคนของประเทศตกต่ำลงไปด้วย ด้วยเหตุผลนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมาตรฐานการจัดการศึกษา ในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในด้านระบบการศึกษา และส่งเสริมสนับสนุนเพื่อยกระดับการศึกษาไทยในทุกช่วงอายุทุกวัยของการศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558: 1)

ในการจัดการการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำทางด้านการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถในด้านงานวิชาการเพื่อปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์และบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำทางด้านการศึกษามีความสำคัญมากในการนำพาองค์กรเพื่อให้มีความก้าวหน้า และประสบความสำเร็จ (ธีระ รุญเจริญ, 2546: 1) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำมืออาชีพที่มีบทบาทภาวะผู้นำทางด้านวิชาการเพื่อช่วยทำให้การศึกษาประสบความสำเร็จไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ (ธีระ รุญเจริญ, 2549: 51) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้านั้นจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีบทบาทภาวะผู้นำในการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานประสบความสำเร็จสอดคล้องกับ(วีรยุทธ์ ชาตะกาญจน์, 2551: 59) ได้กล่าวถึงสถานศึกษาที่มีประสบความสำเร็จจะต้องอาศัยผู้นำที่อำนวยความสะดวก สนับสนุน และส่งเสริมการนำนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามายังสถานศึกษาเพื่อใช้ในการพัฒนาการศึกษาในงานวิชาการด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะในส่วนการจัดการเรียนการสอนจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำในการบริหารงานด้านวิชาการที่มีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่ต้องส่งเสริมงานด้านวิชาการและสนับสนุนให้ครูผู้สอนในด้านการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และความก้าวหน้าทางผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นด้วย (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553: 187) ได้กล่าวไว้ว่า

การขับเคลื่อนการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปรอบที่ 2 ให้ไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งและต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการรวมไปถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา มีความพร้อมที่จะพัฒนาการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงและประสบความสำเร็จให้มากที่สุด

จากปัญหาดังกล่าวผู้เรียนมีคุณภาพการศึกษาไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นต้องเริ่มจากตัวผู้เรียนและครูผู้สอนเพื่อช่วยในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนในการจัดการศึกษาให้มีผลคุณภาพการศึกษาอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นเพื่อให้คุณภาพการศึกษาบรรลุเป้าหมายดังกล่าวข้างต้นซึ่งสอดคล้องกับ (สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า, 2553: 187) กล่าวไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำด้านวิชาการ และสนับสนุนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกแก่การปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อทำให้คุณภาพการเรียนการสอนของครูดีขึ้น ส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนให้อยู่ตามเกณฑ์มาตรฐาน และคุณภาพการศึกษามีประสิทธิภาพ (จันทรานี สงวนนาม, 2554: 148)

ด้วยเหตุผล ปัญหาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 เพื่อคุณภาพของการศึกษาของชาติต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตามการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

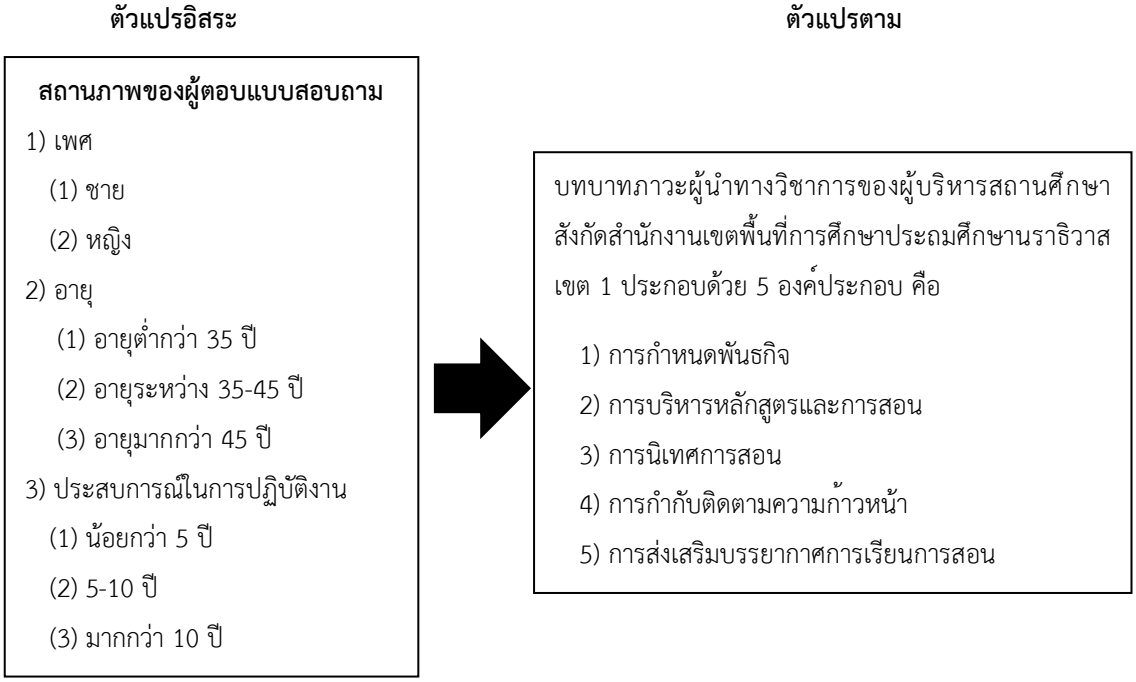
1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีเพศแตกต่างกันประเมินบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีอายุแตกต่างกันประเมินบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันประเมินบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัยตามแนวคิดของกรุก (Krug,1992: 221-225) ประกอบด้วย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ตามแนวคิดของกรุก (Krug, 1992: 221-225) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้า และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2564 จำนวน 148 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ในปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้ 1) เพศ (1) ชาย (2) หญิง 2) อายุ (1) อายุต่ำกว่า 35 ปี (2) อายุระหว่าง 35-45 ปี (3) อายุมากกว่า 45 ปี และ 3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (1) น้อยกว่า 5 ปี (2) 5-10 ปี (3) มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ได้จากแนวคิดของแนวคิดของกรุก (Krug, 1992: 221-225) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดพันธกิจ 2) การบริหารหลักสูตรและการสอน 3) การนิเทศการสอน 4) การกำกับติดตามความก้าวหน้า และ 5) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่ปฏิบัติงานปีการศึกษา 2564 จำนวน 108 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-Levels Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ท ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการเท่ากับ 0.98 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษาต่อบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผู้ตอบแบบสอบถามมีเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 52.78 เพศหญิงจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22 ส่วนอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.62 มีอายุระหว่าง 35-45 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.49 มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 63.89 ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 72.22 มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5-10 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.37 และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.41

2. บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้ การกำหนดพันธกิจ รองลงมาคือ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน และการกำกับติดตามความก้าวหน้าตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

3.1 บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีอายุแตกต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในด้านการบริหารงานวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง และส่งเสริมการแข่งขันทางวิชาการ มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญจึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพัฒนางานด้านวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขฤทัย จันทร์ทรงกรด (2558: 80) ที่ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและสอดคล้องกับงานวิจัยของปฐม ปริปุนณังกูร (2554: 110) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านบริหารจัดการหลักสูตรสูงกว่าด้านอื่น ๆ และด้านการวัดประเมินผล และวิจัยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญ์รา เครื่องพาที (2556: 104-108) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีมากที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างบรรยากาศการ เรียนรู้ และการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียน ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ การนิเทศทางการศึกษา 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 คือ 1) ผู้บริหารให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของโรงเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และสื่อสารให้ ครู ผู้ปกครองรับทราบโดยทั่วกันในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ 2) ผู้บริหารต้องมี ความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและกำกับ ติดตาม ตรวจสอบดูแลให้มีการจัดทำหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 3) สถานศึกษาต้องมีรูปแบบและกิจกรรมการนิเทศที่ชัดเจนต้องมีการนิเทศอย่างจริงและต่อเนื่อง 4) จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สวยงามน่าเรียน เปิดโอกาส ให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้น่าเรียน 5) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในสาขาที่สอนโดยสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมและ ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น

2. ระดับบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ระดับบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน เนื่องจากการรับรู้ของครูที่มีเพศที่ต่างกันแต่บริบทกรอบงานในสถานศึกษาด้านงานวิชาการของแต่ละโรงเรียนไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ดูแลเอาใจใส่และความใกล้ชิดกับครูทั้งเพศชายและเพศหญิงเท่าเทียมกัน โดยมีการมอบหมายงานที่สำคัญๆเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกงานกันให้รับผิดชอบงานที่เท่าเทียมกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาอาจมีความคิดว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ เหมือนกัน จึงทำให้ครูทั้งเพศชายและเพศหญิงมีทัศนคติ ความคิดเห็นต่อบทบาทภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ไพรจิต โนนศรียาง (2550: 96) ได้กล่าวว่า บทบาทในการทำงานของเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับกรอบงานด้านวิชาการของแต่ละสถานศึกษาก็เหมือนกัน ดังนั้นทั้งเพศหญิงและเพศชายจึงมีทัศนคติ มุมมองในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดาวรรณ นัดดาเทพ (2557: 106) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ

ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ระดับบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทุก ๆ ด้าน คือ ด้านการกำหนดพันธกิจ การบริหารหลักสูตรและการสอน การนิเทศการสอน และในด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกซึ่งภาวะผู้นำทางวิชาการอันเนื่องมาจากประสบการณ์ทางการบริหารงานและความเข้าใจในการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอายุน้อยไม่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคำอาน ไชยสอน (2550: 93-94) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดแผนกศึกษานครหลวงเวียงจันทร์สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความเห็นบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการจำแนกตามอายุพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.3 ระดับบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 การวางตัวและการแสดงออกต่อครูในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมุทร ชำนาญ (2556: 225) กล่าวว่าการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศมาสู่สถานศึกษาในด้านการจัดการเรียนการสอนนั้นจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถด้านงานวิชาการและส่งเสริมงานด้านวิชาการให้มีคุณภาพทางการศึกษาดียิ่งขึ้นเอื้อต่อการทำงานของครู(สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า,2553:187)สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชราภรณ์ จันทพล (2559: 60)ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตติการ์ งามอเนก (2558: 67) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทาวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครูโรงเรียนบางละมุง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านการนิเทศการสอนและการกำกับติดตามความก้าวหน้าซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้คณะครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูผู้สอนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ***แนวทางจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551.*** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ .(2555). ***แผนการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการระยะ 5 ปี พ.ศ. 2555-2559***. กรุงเทพฯ: ตุลย์สตูดิโอกราฟฟิก.

กฤตติการ์ งามอเนก .(2558). ***ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามทัศนะคติของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3***. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทรานี สงวนนาม. (2554). ***ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.*** กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). ***การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.*** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธีระ รุญเจริญ. (2549). สู่***ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ***. กรุงเทพฯ: ขุมทองอุตสาหกรรมการพิมพ์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). ***การวิจัยเบื้องต้น.*** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ปฐม ปริปุนณังกูร. (2554). ***ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2***. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พัชราภรณ์ จันทพล. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภออังครักษ์ สังกัดสำนักงาเขตพื้นที่การศึกษาปฐมศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัดดาวรรณ นัดดาเทพ. (2557). ***ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถาบันพัฒนาความก้าวหน้า. (2553). ***ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพผู้บริการสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ใหม่.*** กรุงเทพฯ: เอส พี เอ็น.

สมุทร ชำนาญ. (2556). ***ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎี และปฏิบัติ***. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

Academic Administrstion in Ya-Bee-Calor Group, Nong Chick District Under the Pattani Primary Educational Service Area Office 1

ฮัมดี มะนิซอ
Hamdee Maniso
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: Hamdee0104@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 และ (2) เปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการในกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร เป็นครูผู้สอนกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 141 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากตารางการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิจำนวน 108 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่า t-test แบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) การศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการในกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ (2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study academic administration in Ya-Bee-Calor group, Nong Chik District under the Pattani Primary Educational Service Area Office 1; and 2) to compare the level of academic administration in Ya-Bee-Calor Group, Nong Chik District, under the Pattani Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age and educational level. Research methodology was survey research. The population, totaling 141, included teachers in Ya-Bee-Calor group, Nong Chik District under the Pattani Primary Educational Service Area Office 1, academic year 2021. Sample, totaling 108, obtained via stratified random sampling technique, comprised of teachers in Ya-Bee-Calor group, Nong Chik District. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and data analysis; and (4) research paper writing. The instrument was a

5-level rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and Independent t-test.

Major findings were as follows: 1) the education level of academic administration in Ya-Bee-Calor group, Nong Chik District, under the Pattani Primary Educational Service Area Office 1, was at high level in overall; and when considered in each aspect, it was found that most of them were at high level of opinion; and 2) the comparison of academic administration in Ya-Bee-Calor group, Nong Chik District, under the Pattani Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender, age and education level, in overall and each aspect, were not different.

Keywords: Academic Administration, The Pattani Primary Educational Service Area Office 1

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาให้โรงเรียนปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้สอดรับกับกฎหมายโดยมีความมุ่งหวังที่จะสร้างองค์ความรู้ที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ได้ดำเนินการส่งเสริมให้มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในทุกโรงเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข โดยกำหนดจุดเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย 5 ลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้อย่างมีความสุข การเรียนรู้แบบองค์รวม การเรียนรู้จากการคิดและปฏิบัติจริง การเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่นและกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การบริหารสถานศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารจัดการทั้ง 4 งาน คือ งานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะการบริหารวิชาการเป็นงานสร้างทักษะด้านภูมิปัญญาให้เด็กได้มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา มีเหตุผลสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานวิชาการ ตามขอบข่ายซึ่งจำแนกออกเป็น 17 งาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549: 7) ได้แก่ 1) การวางแผนงานด้านวิชาการ 2) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 3) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สภาพปัจจุบันของการบริหารวิชาการในส่วนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่าปีการศึกษา 2564 ยังคงมีสภาพปัญหาอยู่หลายประการ ได้แก่ ด้านหลักสูตรสถานศึกษา ยังมีวิธีการจัดทำองค์ประกอบและ โครงสร้างไม่สมบูรณ์ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีการบูรณาการน้อย ด้านการวัดประเมินผลการเรียนรู้และเทียบโอนผลการเรียน ยังมีสภาพปัญหา ครูยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลไม่ดีเท่าที่ควรแบบพิมพ์หรือแบบประเมินพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่าง ๆ ยังไม่เรียบร้อย

ส่วนในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ยังพบว่า งานวิจัยในชั้นเรียนมีน้อย และยังไม่มีงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สำหรับการจัดการศึกษาในพื้นที่ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา มีองค์ประกอบที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นของประเทศ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม และวิถีของประชาชน ทุกองค์ประกอบดังกล่าวต่างมีอิทธิพลต่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมากโดยเฉพาะจังหวัดปัตตานีเป็นจังหวัดหนึ่งที่มีปัญหาในการจัดการศึกษาค่อนข้างมากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีปัญหาอุปสรรคในด้านของคุณภาพการศึกษาผู้เรียน คือ นักเรียนขาดการเรียนรู้จากสื่ออื่น ๆ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคดังกล่าวมีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งต้องรับช่วงต่อนักเรียนเหล่านี้เข้าสู่ระบบ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยศึกษาตามกรอบภารกิจวิชาการของการบริหารสถานศึกษา 17 ด้าน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจะได้นำข้อมูลจากการศึกษาไปพัฒนาการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

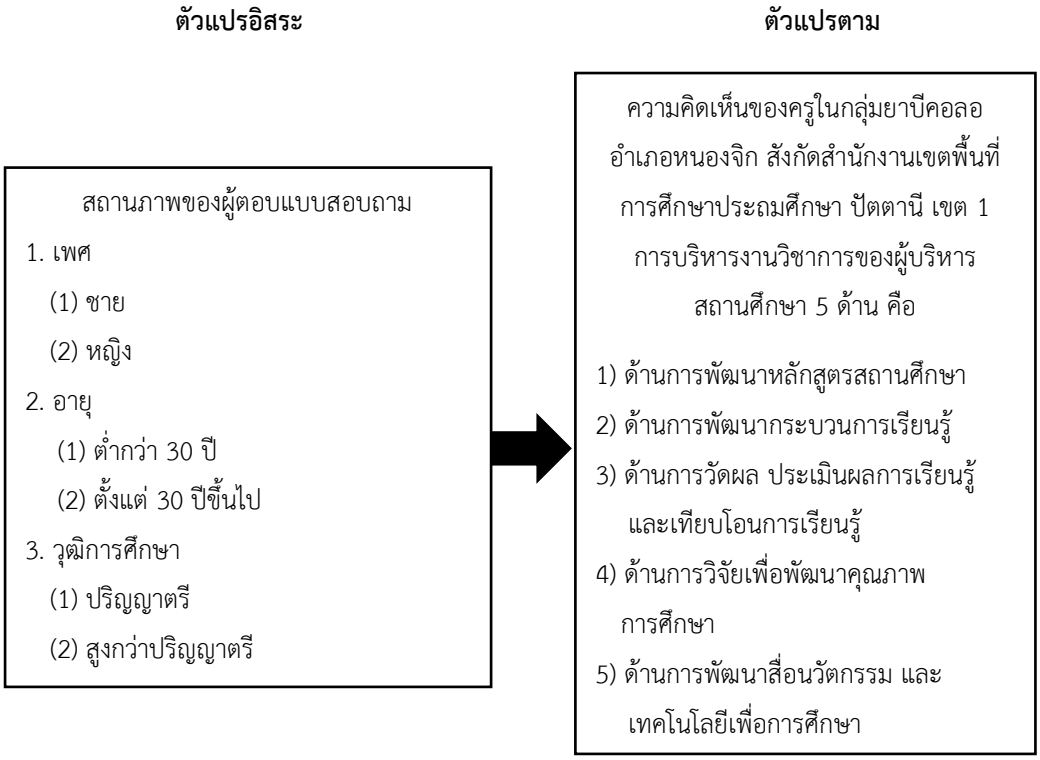
1. ครูผู้สอนในกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนในกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนในกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในกลุ่มยาบีคอลอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของงานวิจัยตามกรอบภารกิจงานวิชาการ 17 ด้าน ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) โดยเลือกมา 5 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามกรอบภารกิจงานวิชาการของการบริหารสถานศึกษา 17 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเนื่องจากผู้วิจัยได้สำรวจเบื้องต้นกับครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มยาบีคอลอ ทำให้ทราบว่าประเด็นการบริหารวิชาการที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบเนื้อหาในการวิจัยการบริหารงานวิชาการใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้และเทียบโอนการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ครูผู้สอนกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนครู 141 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 108 คน ซึ่งได้จากตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejeic & Morgan, 1970) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศของครู จำแนกเป็น 2 กลุ่ม (1) ชาย (2) หญิง 2) อายุของครู จำแนกเป็น 2 กลุ่ม (1) ต่ำกว่า 30 ปี (2) ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป และ 3) ระดับการศึกษา จำแนกเป็น 2 กลุ่ม (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบภารกิจงานวิชาการของการบริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549) จาก 17 ด้านโดยเลือกมา 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาสื่อและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4. เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนกลุ่มยาบีคอลอ อำเภอหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตามกรอบภารกิจงานวิชาการของการบริหารสถานศึกษา 5 ด้าน รวมทั้งหมด 25 ข้อ

5. สถิติในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) และ 2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Conbach’s Alpha Coeffcient)

5.2 สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของครูในโรงเรียน กลุ่มยาบีคอลอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มยาบีคอลอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มยาบีคอลอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มยาบีคอลอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มยาบีคอลอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สามารถอภิปรายผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน กลุ่มยาบีคอลอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ และเทียบ

โอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนคุณภาพการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เป็นเช่นนี้ เนื่องจากครูในโรงเรียนกลุ่มยาบีคอลอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ทราบดีว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารวิชาการถือว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุดต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน และนับว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดของการบริหารโรงเรียน ถือว่าเป็นงานหลักของโรงเรียนส่วนงานอื่น ๆ ได้แก่ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นงานรองที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารวิชาการมีประสิทธิผลอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการบริหารวิชาการเป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ และผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา มีการวางเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการอบรมพัฒนาครู มีการจัดการเรียนการสอนที่ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยของมูนา จารง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มยาบีคอลอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มยาบีคอลอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

4. ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มยาบีคอลอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่ พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนกลุ่มยาบีคอลอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ควรทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาให้มีการปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้นไปอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในทุกโรงเรียนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างขึ้น และสามารถนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูลในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้

2. ควรมีการศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ เพิ่มเติม

เอกสารอ้างอิง

มูนา จารง. (2560). ***การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2***. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). ***เอกสารประกอบการศึกษาด้วยตนเอง หลักสูตรผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ.*** (ม.ป.พ.).

Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). 'Determining Sample Size for Research Activities. ***Journal of Education and Psychological Measurement***, 4 (5): 4483-A.

การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

The Administration of School Administrators at Santi Group, Sakor Sub-District, Su-Ngai Padi District Under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2

อดุลย์ มะหะมะ*[1] และพรหมพิริยะ พนาสนธิ์[2]
Adul Mahama*[1] and Phompiriya Panason[2]
*[1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
*[1-2]Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100079.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 และ (2) เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วยครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 120 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สุ่มโดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน จำนวน 92 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ (2) การเปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ และอายุ พบว่าไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน, ผู้บริหารโรงเรียน, กลุ่มสันติ, ตำบลสากอ, อำเภอสุไหงปาดี

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the administration of school administrators at Santi Group, Sakor Sub-District, Su-ngai Padi District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2; and (2) to compare the administration of school administrators at Santi Group, Sakor Sub-District, Su-ngai Padi District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender, age, and work experience. Research methodology was descriptive research. The population, totaling 120 people, included teachers at Santi Group, Sakor Sub-District, Su-ngai Padi District, under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2. Sample, totaling 92 people, was obtained via proportional stratified random sampling technique, comprised of teachers at Santi Group, Sakor Sub-District. Research procedure consisted of 4 steps: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and data analysis; and (4) research paper writing. The instrument was a 5-point rating

scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and hypothesis testing by Independent t-test.

Major findings were as follow: 1) the administration of school administrators at Santi Group, Sakor Sub-District, Su-ngai Padi District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, in overall, was at high level; and 2) the comparison of the administration of school administrators at Santi Group, Sakor Sub-District, Su-ngai Padi District under the Narathiwat Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender and age, in overall, were not different but when classified by work experience, in overall, there was difference at statistical significance of .05 level.

Keywords: Administration of School Administrators, School Administrators, Santi Group, Sakor Sub-District, Su-ngai Padi District

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพคนในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข และมาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับ การเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษา และส่งเสริมสิทธิหน้าที่เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติรวมทั้งส่งเสริม ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2553: 3) และมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจาย อำนาจและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหาร งานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งมีหลักการสำคัญที่เน้นการกระจายอำนาจ โดยผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้โรงเรียน ควรสนับสนุนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครอบคลุมการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและ การบริหารงานทั่วไป ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษามากมาย โดยเฉพาะ การประกันคุณภาพการศึกษา ทุกโรงเรียนเร่งพัฒนาและจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ได้ ตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างมีคุณภาพและเพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนสู่มาตรฐานสากล จึงควรเปิดโอกาสให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัด การศึกษา โรงเรียนจึงควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และสำรวจความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ที่มีต่อการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 12)

ทั้งนี้การปฏิบัติงานในการพัฒนาการศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือของหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง พัฒนาทุกคนให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ปฏิรูปการเรียนรู้ ปลูกฝังและเสริมสร้าง ศีลธรรม คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนากำลังคน ด้านเทคโนโลยี พัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างความรู้ ความคิด พัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จัดระบบ ทรัพยากรและการลงทุนทางการศึกษา มุ่งการพัฒนาคนและสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ รัฐได้ตระหนักว่าการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้การพัฒนาคนที่สมบูรณ์ต้องพัฒนา ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา

ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมและเกิดขึ้นได้ ตลอดเวลารวมไปถึงเมื่อนักเรียนอยู่นอกโรงเรียนด้วย จึงจำเป็นที่จะต้องให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง กับนักเรียน ตั้งแต่ผู้ปกครอง ชุมชนครูและผู้บริหารโรงเรียน บุคลากรทางการศึกษาทั้งโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาและข้าราชการในส่วนกลาง สื่อมวลชน และภาคส่วนอื่น ๆ ของสังคมเกิดความ ตระหนักว่า ตนเองมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาของนักเรียนซึ่งในปัจจุบันแม้จะเป็นเพียงเด็ก และเยาวชนแต่ในอนาคตจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ต้องมีคุณภาพ เพื่อจะสามารถรับผิดชอบระบบ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558: 41)

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 โดยมีการกำหนด สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน มุ่งส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติให้เป็นมนุษย์ที่มี ความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งทัศนคติที่จำเป็นต่อการศึกษา ต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้เต็มศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558: 2) ทั้งนี้ควรมุ่งสร้าง กระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัย ควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร กลุ่มบุคคล ชุมชน ประชาชนและสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายรวมถึง ส่งเสริมการศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพและสนับสนุนปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 11)

มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจาย อำนาจและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหาร งานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งมีหลักการสำคัญที่เน้นการกระจายอำนาจ โดยผ่านคณะกรรมการสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ทำให้โรงเรียน ควรสนับสนุนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครอบคลุมการบริหาร ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและ การบริหารงานทั่วไป ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษามากมาย โดยเฉพาะ การประกันคุณภาพการศึกษา ทุกโรงเรียนเร่งพัฒนาและจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ได้ ตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างมีคุณภาพและเพื่อให้โรงเรียนมีการพัฒนาได้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพ โรงเรียนสู่มาตรฐานสากล จึงควรเปิดโอกาสให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพกระบวนการจัด การศึกษา โรงเรียนจึงควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และสำรวจความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ที่มีต่อการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 : 12)

การบริหารงานนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจ หากองค์การ มีการบริหารงานที่ดีย่อมช่วยให้องค์การนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ง่าย ขึ้น การบริหารงานไม่เพียงแต่เป็นหน้าที่ที่ต้องทำให้เสร็จสิ้นไปเท่านั้น การบริหารงานยังต้องอาศัย หลักการบริหารงานที่ถูกต้องตามขั้นตอน สังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่มีการรวมตัวเป็นกลุ่มหมู่เหล่า เป็นชุมชนขนาดต่าง ๆ ตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบล เมือง และประเทศ จึงต้องมีการจัดระบบ ระเบียบของสังคมเพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อความอยู่รอดสงบสุขและบังเกิดความก้าวหน้าในชุมชนเหล่านั้น จึงเป็นสาเหตุให้เกิด “สถาบัน สังคม” และ “การบริหาร” ขึ้นมา สถาบันสังคมที่จัดตั้งขึ้นไม่ว่าจะเป็นครอบครัว วัด โรงเรียน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องอำนวยความสะดวกหรือบริการเพื่อประโยชน์สุข ของสมาชิกและความเจริญของสังคม โดยดำเนินภารกิจตามที่สังคมมอบหมาย ด้วยการจัดตั้ง “องค์การ

บริหาร” ที่เหมาะสมกับลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ ดังนั้น สังคมกับองค์การบริหารจึงเป็น สิ่งที่ไม่อาจแยกจากกันได้ (นากเกสร แก้วตา, 2551: 1)

สาระสำคัญของแนวนโยบายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 นั้น ได้เปิดโอกาสให้เอกชนที่มีความสามารถ ความพร้อม และเจตจำนงค์ที่จะจัดการศึกษาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ร่วมแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาของรัฐบาลได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องตามนโยบายที่มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนให้มีความคล่องตัวในการดำเนินงานทั้งทางด้านวิชาการและพัฒนาทางวิชาการ รวมทั้งส่งเสริมการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาเอกชนทุกระดับ ทุกประเภท เพื่อให้การจัดการศึกษาของเอกชนมีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติและมีมาตรฐานทัดเทียมกันการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความมั่นคง ความเจริญก้าวหน้าแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม หากผลผลิตการศึกษาระดับนี้มีคุณภาพ นั้นหมายถึงว่าประชากรส่วนใหญ่ของประเทศมีคุณภาพดี โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดที่ปฏิบัติ เป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปปฏิบัติเพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้โดยตรง โดยมีหน่วยงานอื่น ๆ เป็นผู้สนับสนุนช่วยเหลือและส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพนักเรียนนั้นต้องเป็นกระบวนการการบริหารที่มีการใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน โดยแผนนั้นเกิดจากการวางแผนแบบมีส่วนร่วม เน้นคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนดำเนินการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีการประสานงานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ดังนั้นจากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่จะศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารที่อยู่ในสังกัดกกลุ่มสันติตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ตามความคิดเห็นของคุณครู ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานงานพื้นที่นี้มาเป็นเวลาและปีจะได้ทราบผลการปฏิบัติงานในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในวงกว้างต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

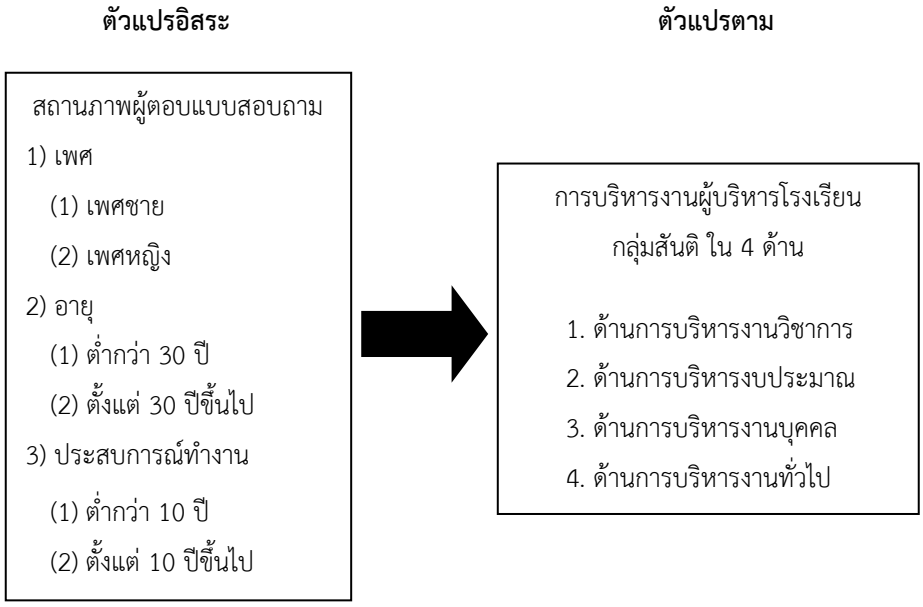
1. ครูผู้สอนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและวิจัยเรื่อง การบริหารงานผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน กลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบความคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 120 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 92 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตารางตามขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างมีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนกับประชากรในแต่ละโรงเรียน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ขอบเขตการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน กลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ใน 4 ด้าน ตามกรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก่ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2543 (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มาตราที่ 39 คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

3. ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ ประกอบด้วย (1) เพศชาย (2) เพศหญิง 2) อายุ ประกอบด้วย (1) ต่ำกว่า 30 ปี (2) ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป 3) ประสบการณ์ทำงาน ประกอบด้วย (1) ต่ำกว่า 10 ปี (2) ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ใน 4 ด้าน ตามกรอบแนวคิดของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก่ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (และแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ.2543) คือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

4. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ซึ่งแบ่งออกในลักษณะแบบสอบถามประเภทปลายปิด (Closed Form) เพื่อเลือกตรวจสอบรายการ (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2536)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือมาจากแนวคิดของการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสัดส่วนประมาณค่า(Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิรธ์ (Likert’t five rating scale) (Likert, อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531: 114-115) โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ เป็นเกณฑ์การให้คะแนน ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง ความคิดเห็นต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

5. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็นขั้นตอน ดังนี้

5.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างเป็นเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อนำไปศึกษาแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน กลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

5.2 สร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยกำหนดประเด็นและรายการเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยสร้างข้อคำถามในแบบสอบถามให้คลุมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 4ด้าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข เมื่อปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์แบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญต่อไป

5.3 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความความเที่ยงของนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ผู้เชี่ยวชาญต่อไป โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ (3 คน) (1) ต้องจบระดับปริญญาโท ด้านการศึกษา (2) ต้องเข้าใจเรื่องที่ทำ เชี่ยวชาญเรื่องวิจัยที่ทำ และ (3) ต้องเป็นผู้ที่แตกฉ่านในภาษาไทย โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชียวชาญลงความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

และมีเกณฑ์การพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชียวชาญเกณฑ์ค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้อง มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548)

5.4 ผู้วิจัยได้นำผลการพิจารณาจากผู้เชียวชาญ จำนวน 3 ท่าน มาคำนวณ ค่า IOC เป็นรายข้อและคัดข้อรายการที่มีค่า IOC ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ผลการพิจารณาพบว่าข้อคำถาม มีค่า IOC อยู่ที่ 0.5ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อมีความตรงเชิงเนื้อหาผ่านเกณฑ์ที่กำหนด

5.5 นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและนำมา ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนกาวะตำบลกาวะ อำเภอสุไหงปาดี ที่มีคุณลักษณะเหมือนกับโรงเรียนในกลุ่มกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำนวน 30 คน

5.6 นำข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้แบบสอบถามมาคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coeffocient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 93) โดยกำหนดให้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงถือว่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

5.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

6.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (Preliminary Date Analysis) เพื่อทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนซึ่งเป็นแบบสอบถาม แบบวัดประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามค่าน้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ หาคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายซึ่งเป็นช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 100) มีดังนี้ (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ระดับน้อยที่สุด

6.3 เปรียบเทียบความคิดเห็น (ตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) ของครูที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงานกับการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอน กลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 ทดสอบความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที แบบกลุ่มอิสระต่อกัน (Independent t-test)

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ 1) ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) และ 2) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (α-Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coeffocient)

7.2 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย และ 3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

7.3 สถิติในการทดสอบสมมติฐาน โดยการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.70 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.70 มีอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 66.30 และมีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.78

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคลตามลำดับ และด้านการบริหารงบประมาณมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การศึกษาการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนของโรงเรียนในกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. การบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีระดับความคิดเห็นของครูผู้สอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนเกิดความรู้สึกที่ดีและประทับใจต่อสถานศึกษาก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีความภาคภูมิใจและความมั่นใจในการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษารวมทั้งให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกับสถานศึกษา รวมถึงเมื่อนักเรียนสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องมีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ทำให้ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนออกมาอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นที นุชนนท์ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมผู้ปกครองนักเรียนมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยจึงขออภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ครูผู้สอนนักเรียนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าทางโรงเรียนเล็งเห็นความสำคัญด้านวิชาการ โดยมีการอบรมครูผู้สอนให้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการการเรียนรู้ และการจัดขอบข่าย กิจกรรมประจำวันที่ทางโรงเรียนได้ส่งเสริมด้านวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ปกครองเห็นความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารที่จำเป็นต้องนำพาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าทั้งความเจริญทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่เติบโตอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันจึงต้องมีความเป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจที่จะนำนักเรียนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน และต้องพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามที่ตั้งใจไว้ ทำให้ผู้ปกครองนักเรียนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เพ็ญพิศ ผาพองยุน (2561) ได้วิจัยเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ครูผู้สอนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีการติดตามผล ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานให้ผู้ปกครองและชุมชนรับทราบทุกภาคเรียนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนได้มีการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานให้ครูผู้สอนและชุมชนได้ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของการบริหารโรงเรียน และโรงเรียนยังได้มีการจัดประชุมชี้แจงปฐมนิเทศผู้ปกครองก่อนเปิดภาคเรียนทุกปี ทำให้ผู้ปกครองนักเรียนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนะ ทองเหลืองวิรัล พัชร วงศ์วัฒน์เกษม และศิริกาญจน์ ไกรบำรุง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากสุดคือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือด้าน การบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล

1.3 การบริหารงานบุคคล ครูผู้สอนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ขั้นตอนการคัดเลือกครูหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในโรงเรียนนั้นมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะครูผู้สอนทางโรงเรียนได้กำหนดคุณลักษณะของครูที่พึงประสงค์ไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ มีอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ปกครองชื่นชมในความสามารถของครูผู้ดูแลเด็กที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กและผู้ปกครอง แจ้งให้ผู้ปกครองทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับเด็กโดยเร็ว และครูผู้ดูแลเด็กปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถจึงทำให้ผู้ปกครองนักเรียนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนะ ทองเหลืองวิรัล พัชร วงศ์วัฒน์เกษม และศิริกาญจน์ ไกรบำรุง (2560) ได้ศึกษาการบริหารงานสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า 1) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากสุดคือด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือด้าน การบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้านการบริหารงานบุคคล

1.4 การบริหารงานทั่วไป ครูผู้สอนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ปกครองให้ความสนใจในเรื่องความปลอดภัยของนักเรียนเป็นสำคัญ รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการติดต่องานกับโรงเรียน ครูและผู้ปกครองได้ มีความเข้าใจระหว่างกันเป็นอย่างดีให้ความช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน ทำให้ผู้ปกครองนักเรียนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการกำหนดแผนการรับนักเรียนและการดำเนินการตามแผนโดยประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฏฐนันท์ มันตะพงศ์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนชลประทานสงเคราะห์ จังหวัดนนทบุรี ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการศึกษาการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 มีระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ของครูผู้สอนนักเรียนต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารของ

ผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันข้าราชการครูในทุกๆส่วนของประเทศได้รับการพัฒนาในทุกๆด้านตามการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาของงประเทศที่ส่งผลกับหน่วยงานทางการศึกษาทั้งหมดทั้งในด้านความเท่าเทียมระหว่างเพศ ด้านกฎหมายและนโยบายทาการศึกษาที่ล้วนส่งเสริมความสามารถและศักยภาพให้เกิดความเท่าเทียมจึงส่งผลให้ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของหฤทธิ์ เขียวสะ (2562) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 12 ที่พบว่าการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ และวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยัสอดคล้องกับานวิจัยของ วราภรณ์ แสนเสนาะ(2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความ คิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตสวนเทพรัตน์ทีปไท้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้ จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูผู้สอนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเช่น ผู้บริหาร คุณครู และบุคลากร ควรมีแนวทางในการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของตนเองให้มากขึ้น เพราะจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ พบว่า โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูพัฒนาแหล่งการเรียนทั้งในโรงเรียนและชุมชนตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะว่า โรงเรียนควรมีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้สื่อประกอบการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูผู้สอนให้สามารถสร้างสื่อด้วยเครื่องมือและเทคนิคใหม่ ๆ ที่เหมาะสม

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ระดมทรัพยากรและแหล่งกองทุนจากชุมชนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะว่า โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการประชุมแผนประจำปีต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นระหว่างผู้ปกครองกับสถานศึกษา

3. ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า มีการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะว่า โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน นักเรียน คุณครู และบุคลากร ยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ให้ความอุปการะและความร่วมมือกับโรงเรียน เช่น การมอบเกียรติบัตรให้

4. การบริหารงานทั่วไป พบว่า โรงเรียนจัดบุคลากรในการให้คำปรึกษาแนะนำสนับสนุนและประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะว่า โรงเรียนควรมีกิจกรรมที่ดึงดูดให้ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารโรงเรียนกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

2. ควรศึกษาบทบาทของผู้ปกครองที่มีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนสังกัดอื่นๆตามความคิดเห็นของครูผู้สอนหรือคณะกรรมสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในกลุ่มสันติ ตำบลสากอ อำเภอสุไหงปาดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ***คู่มือการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล.*** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

ชุติมา แพนกุดเรือ. (2556). ***ความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาลวัดลุ่มมหาชัยชุมพล อำเภอเมือง จังหวัดระยอง***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทัศนียา กาพพันธ์. (2555). ***ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนระดับชั้นอนุบาล โรงเรียนปราโมชวิทยารามอินทรา***. สาขาวิชาธุรกิจศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ผุสดี แสงหล่อ. (2555). ***ความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่ปรึกษาสถาบันราชภัฏธนบุรี.*** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2553). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553***. (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก http//wrww.bic.moe.go.th/5Porobor.2542pdf.pdPDF

หวน พินธุพันธ์. (2556). ***การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา.*** (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก http//www.krucenter.net/Userfiles/File/new/n408.pdf.

เอกวิทย์ มณีธร. (2552). ***รัฐศาสตร์***. กรุงเทพฯ: เอ็ม. ที. เพรส.

Bartol, K. M., & Martin, D. C. (1997). ***Management***. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Best, J.W. (1977). ***Research in Education.*** (3th ed.). New Delhi: Prentice-Hall.

Eagle and Snellgrow. (1969). ***Psychology: Its Principle and application***. New York: Harcomt Brance and World.

lasa, B.J. (1969). ***Introduction to behavior Science for Business***. New York: and Sons.

Nunally, J.C. (1959). ***Test and Measurement: Assessment and Prediction***. New York: McGraw Hill Book Co.

Simon, H. A. (1976). ***Administrative behavior***. New York: Free Press.

Thurstone L. (1964). ***Attitude Theory and Measurement.*** New York: John Willey and Sons.

Yeoman, D.R. (1978). Parent attitude related selected variables in selected elementary schools of the metropolitan school district of Washington Township in Country Indiana. ***Dissertation Abstracts International***, 38(10): 5843-A.

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Participation in Academic Administration of Suankularb Wittayalai Chonburi School Under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong

ชลธิชา นามพิชัย[*1] และพรหมพิริยะ พนาสนธิ์[2]

Chonticha Nampichai[*1] and Phompiriya Panason[2]

[*1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

[*1-2]Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University

e-mail: 6353100045.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และ (2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือครูผู้สอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง รวมประชากรทั้งสิ้น 133 คน กลุ่มตัวอย่างคือครูผู้สอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สุ่มโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน จำนวน 103 คนและสุ่มโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้น ได้แก่ (1) ศึกษาปัญหาการวิจัย (2) การออกแบบการวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล และ (4) การเขียนรายงานการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าทีแบบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา พบว่า เมื่อจำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 แต่เมื่อจำแนกตามอายุพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วม, การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study participation in academic administration of Suankularb Wittayalai Chonburi School under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong; and (2) to compare the participation in academic administration of Suankularb Wittayalai Chonburi School under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, classified by gender, age and educational level. Research methodology was a survey research. The population was teachers at Suankularb Wittayalai School Chonburi under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, consisted

of 133 teachers. The sample was 103 teachers which was determined by Krejcie and Morgan's table, obtained via simple random sampling. The research method consisted of 4 steps as follows: (1) studying research problems; (2) research design; (3) data collection and data analysis; (4) research report writing. The instrument used for collecting research data was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and Standard Deviation and hypothesis testing by Independent t-tests.

Major findings were as follow: (1) participation in academic administration of Suankularb Wittayalai Chonburi School under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, were at the highest level. (2) the comparison of participation in academic administration of Suankularb Wittayalai Chonburi School under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong, classified by gender and educational level, in overall, were different at .05 statistical significance but when classified by age, in overall, there was no difference.

Keywords: Participation, Academic administration, Suankularb Wittayalai Chonburi School

บทนำ

การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) เข้ามามีส่วนร่วมตามความเหมาะสมตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมสนับสนุน ร่วมติดตามประเมินผล ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบผลงานที่ออกมาร่วมภาคภูมิใจในผลงาน/รางวัลที่เกิดจากการร่วมกันปฏิบัติงานหรือรับข้อตำหนิที่เกิดขึ้น นั่นคือร่วมทั้งผิดและชอบ (ทับทิม แสงอินทร์, 2559)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น ผู้บริหารการศึกษาทุกคนควรจะรับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อม ก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่

บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้มีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาปรับปรุงการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

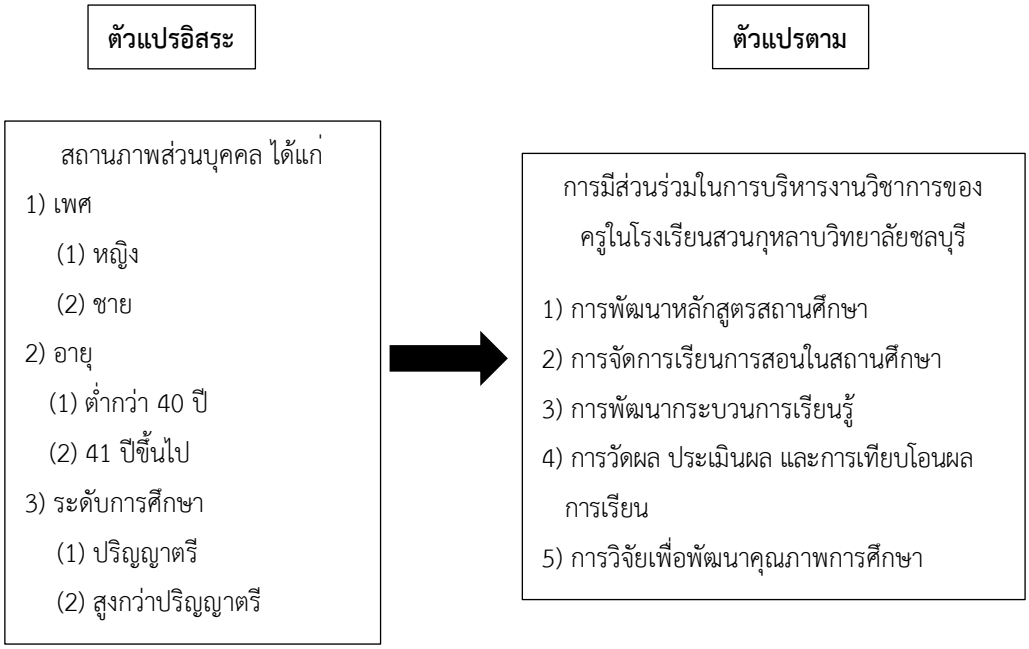
1. ครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ที่มีเพศแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน

2. ครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน

3. ครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนแตกต่างกัน

กรอบความคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดตามกรอบการบริหารงานวิชาการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 โดยได้มาจากการสังเคราะห์ขอบข่ายและภาระหน้าที่การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงการศึกษา และผู้วิจัยได้สำรวจเบื้องต้นโดยการสอบถาม การสัมภาษณ์กับผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษารวมถึงคณะครูในโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด (ชลบุรี) ทำให้ทราบว่าประเด็นการบริหารวิชาการที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จประกอบด้วย 5 ด้าน ซึ่งสามารถเขียนกรอบความคิดการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา ดังนี้

ด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ อายุและระดับการศึกษา โดยศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานวิชาการของครูในสถานศึกษา ที่ได้มาจากการสังเคราะห์ขอบข่ายและภาระหน้าที่การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงการศึกษา และผู้วิจัยได้สำรวจเบื้องต้นโดยการสอบถามการสัมภาษณ์กับผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษารวมถึงคณะครูในโรงเรียนที่อยู่ในสังกัด (ชลบุรี) เพื่อหาความถี่สูงสุด 5 อันดับของขอบข่ายและภาระหน้าที่การบริหารงานวิชาการ ทำให้ทราบว่าประเด็นการบริหารวิชาการที่มีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อความสำเร็จประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง รวมประชากรทั้งสิ้น 133 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่างจากตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Simple Random Sampling)

3. ตัวแปรในการวิจัย

3.1 ตัวแปรต้น สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ ประกอบด้วย (1) หญิง (2) ชาย 2) อายุ ประกอบด้วย (1) ต่ำกว่า 40 ปี (2) 41 ปีขึ้นไป 3) ระดับการศึกษา ประกอบด้วย (1) ปริญญาตรี (2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 4) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน และ 5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้ออกแบบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยศึกษาเอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมีการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้มาตรวัดตามแนวของ Likert's Scale มาปรับใช้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับผลการมีส่วนร่วม	คะแนน
มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

5. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หนังสือ แนวคิดต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามากำหนดแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2. ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำเป็นนิยามเชิงปฏิบัติการ (นิยามศัพท์เฉพาะ) และนำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม

3. ผู้วิจัยร่างแบบสอบถามตามแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในการศึกษา คือการส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ซึ่งมีองค์ประกอบ ใน 5 ด้าน คือ (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (3) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (4) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และ (5) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4. นำร่างแบบสอบไปตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้อง โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Fact Validity) โดยนำผลคะแนนจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) โดยกำหนดให้แบบสอบถามทุกข้อคำถาม ต้องมีค่าคะแนน IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ในระดับที่เหมาะสม

6. นำแบบทดสอบที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์แล้วไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำไปทดสอบ (try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ทั้งรายข้อรายด้านและรวมทั้งฉบับ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา โดยกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่เหมาะสม

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาค่าความเที่ยง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของข้าราชการครูโดยใช้ค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใน 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมคำบรรยายประกอบ

2.1 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ กำหนดดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว, 2535)

4.51 - 5.00	หมายถึง	ความคิดเห็นครูต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	ความคิดเห็นครูต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	ความคิดเห็นครูต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	ความคิดเห็นครูต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	ความคิดเห็นครูต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูผู้สอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

7.1 สถิติพิจารณาแบบสอบถาม ได้แก่ 1) ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objectives Congruence: IOC) และ 2) สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

7.2 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ความถี่ (Frequency) 2) ร้อยละ (Percentage) 3) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และ 4) ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสถานภาพ กลุ่มตัวอย่างได้ข้อมูลจากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 103 คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด อายุ 23-40 ปี มากที่สุด ระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ยกเว้น ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา ปรากฏผลดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ โดยรวมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

3.2 การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 การมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ (3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลืออีกสองด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี พบประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ยกเว้น ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากว่า ด้วยสถาบันสวนกุหลาบ มีความประสงค์จะขับเคลื่อนคุณภาพทั้งระบบของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย ตามหลักกสูตรสวนกุหลาบศึกษาและมาตรฐานคุณภาพกุหลาบหลวง ได้มีการจัดประชุม อบรมเตรียมความพร้อม เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และด้วยนโยบายการยกระดับการศึกษาด้วยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้ครูเปลี่ยนบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่จากครูผู้สอนเป็น “coach”หรือ ผู้อำนวยการการเรียนรู้ ทำหน้าที่กระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจ แนะนำวิธีเรียนรู้และวิธีจัดระเบียบสร้างความรู้ออกแบบกิจกรรมและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียน เพื่อให้สถานศึกษามีความเข็มแข็งในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และคุณลักษณะของบุคคลในศตวรรษที่ 21 เพื่อตอบสนองกับสถานการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องขวัญใจ แสงเจริญ (2560) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดหนองแขม (สหราษฎร์บูรณะ) สำนักงานเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 การมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามเพศ โดยรวมการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนในการร่วมกันทำงานด้านวิชาการอย่างเท่าเทียมเทียมกันทั้งเพศหญิงและเพศชาย ทั้งในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการจัดการเพศชายและครูเพศหญิงมีศักยภาพในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับสักรี ดอเลาะ (2560) ได้ศึกษาการมีส่วนรวมในการบริหารงานวิชาการของครูในเครือข่าย 45 (7) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

2.2 การมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากว่าโรงเรียนมีการโยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนในแต่ละปีจำนวนมาก ทำให้เกิดการหมุนเวียนครูบรรจุใหม่เข้ามาเสมอ ส่วนใหญ่ครูที่มาบรรจุใหม่เป็นครูที่พึ่งจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่งผลให้ครูที่มีครูที่มีอายุระหว่าง 23-40 ปี สูงกว่าครูที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับ วิชิดา แย้มศรี พัชรา เดชโฮม (2564) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

2.3 การมีส่วนร่วมการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า (1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และ (3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่เหลืออีกสองด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากว่าเพราะโรงเรียนมีการโยกย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในโรงเรียนในแต่ละปีจำนวนมาก ทำให้เกิดการหมุนเวียนครูบรรจุใหม่เข้ามาเสมอ จึงส่งผลให้ครูที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สูงกว่าครูที่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี สอดคล้องกับสุริยา ราชพล (2561) ศึกษาเรื่อง การศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ครูมีระดับการศึกษาต่างกันมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการนำผลวิจัยมาพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในสถานศึกษา รวมถึงประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น วิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน รวมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยของครูเพื่อพัฒนาการเรียนสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักเกณฑ์การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียนของสถานศึกษา และร่วมกันพัฒนาเครื่องมือการวัดผล ประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานตามแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านบริหารงานวิชาการโดยเฉพาะ เพื่อส่งเสริมการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับนักเรียน

2. ควรทำการศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย เพื่อจะได้ทราบถึงการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย นำผลไปส่งเสริมการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือสวนกุหลาบวิทยาลัย

3. ควรทำการศึกษา การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน เพื่อจะได้ทราบถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองนักเรียน เป็นภาพรวมเพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปอ้างอิงให้ครอบคลุมกว้างขวางยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กมล ภู่ประเสริฐ. (2544). ***การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.*** กรุงเทพฯ: ก.พล.

กรมวิชาการ. (2539). ***คู่มือการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาใฝ่รู้ใฝ่เรียน.*** กรุงเทพฯ: กรมฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ***การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.*** กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ***คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.*** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กิ่งแก้ว เฟื่องศิลา. (2558). ***การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยากร).*** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกตกนก สวยค้าข้าว. (2561). ***การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนราชินีบูรณะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.*** การค้นคว้าอิระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ขวัญใจ แสงเจริญ. (2559). ***การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดหนองแขม (สหราษฎร์บูรณะ) สำนักงานเขตหนองแขม สังกัดกรุงเทพมหานคร.*** การค้นคว้าอิระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทับทิม แสงอินทร์. (2559). ***การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี.*** การค้นคว้าอิระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทินกร ชอัมพงษ์. (2561). ***การพัฒนารูปแบบการบริหารงานกีฬาแบบมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยราชภัฏ.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

เทียมใจ กำจัดภัย สจีวรรณ ทรรพวสุ. (2559). ***การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนนทบุรี.*** วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสวนสุนันทา.

นงคราญ สุกระมณี. (2558). ***การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี.*** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

นิว ตาคม. (2561). ***การตัดสินใจกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

นุชรี เนียมรัตน์. (2562). **การบริหารงานวิชาการของหัวหน้ากลุ่มสารการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่.** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ปรียาพร วงศ์อุนตรโรจน์. (2543). ***การบริหารงานวิชาการ.*** กรุงเทพฯ: สุเนตรฟิล์ม.

ปาริชาต สุนทร (2560). ***การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2550). ***การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2552). ***การบริหารวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*** กรุงเทพฯ: นำศิลป์.

ลักรี ดอเลาะ. (2560). ***การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูในเครือข่าย 45 (7) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยบริการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วรรณภา สำลี. (2558*). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

วิมล เดชะ. (2559). ***การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนดีประจำตำบลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล เขต 2.*** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

วิชิดา แย้มศี พัชรา เดชโฮม. (2563). ***การบริหารงานวิชาการแบบมีส่วนร่วมของโรงเรรียนบางขุนเทียนศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.*** วารสารวิจัยรำไพพรรณีคณะครุศาสตร์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

ศรีนภา ฉิมเฉย. (2558). ***สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุทธิรา เกษมราษฎร์. (2559). ***การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครู โรงเรียนกลุ่มบางละมุง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). ***แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สราวุธ แช่มช้อย. (2562). ***การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนภัทรญาณวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.*** การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อมรภัค ปิ่นกำลัง. (2562). ***การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Likert, Rensis (1967). ***The Humen Organization***. New York: McGraw - Hill.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970). ***Educational and Psychological Measurement***. New York: Minnisota University.

McCathy, W.M. (1971). ***The Role of the Secondary School Principal in New Jersey***. Dissertation Abstracts International.

Raza, Khisro Kaleem. ***Comparative Study of Academic Achievements of Schools at Secondary Level.*** *under the Administration of University of Peshawar*.

Chester,W.M. (1996). ***An introduction to school administration selected reading***. New York: Mcmilan.

Jame Forest and Kevin Kinser (2002). ***Higher Education in the United State***. An Encyclopedia. Oxford: ABC-CLIO.

Heather Fry, SteveKetteridge and Stephanie Marshall (2009). ***A Handbook for Teacher and Learning in Higher Education. Enhancing Academic Practice***. (3rd ed). New York: Taylor & Francis.

การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา

The Promotion for Classroom Research of private school administrators in Basic Education level, Yala Province

รอฮานี อีซอมูซอ[*1] และธารินี กิตติกาญจนโสภณ[2]
Rahanee Esomuso[*1] and Tarinee Kittikanjanasophon[2]
[*1-2]สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
[*1-2]Education Administration program Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: rahanee5125@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา และ 2) เปรียบเทียบการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ตามการประเมินของครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์สอน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร จำนวน 294 คน เป็น ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การสร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) เปรียบเทียบการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์สอนครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การส่งเสริม, การวิจัยในชั้นเรียน, การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the promotion for classroom research of private school administrators in basic education level, Yala Province; and 2) to compare the promotion for classroom research of private school, administrators in basic education level, Yala Province According to the teachers' assessment, classified by educational level.and teaching experience. This research was a survey research. The population was 294 teachers at private school in basic education level, Yala Province. Sample was 110 teachers at private schools in basic education level, Yala Province. Determine the sample size as Krejcie and Morgan's and using a stratified random sampling. The research method consisted of 4 steps. (1) Related research and review literature. (2) Formulating research instrument. (3) Collecting data. and (4) Analysis of data. Research instrument was a 5-level rating scale questionnaire. The statistic for data analyzed were frequency percentage, mean, Standard Deviation. t-test and One way ANOVA.

The results of the research were found that: 1) the promotion for classroom research of private school, administrators in basic education level, Yala Province, overall were at hight level; and 2) the promotion for classroom research of private school administrators in basic education level, Yala Province, According to the teachers' assessment, classified by educational level and teaching experience. were not different.

Keywords: Promotion, Classroom Research, Basic Education Level

บทนำ

ในสภาวะที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ก้าวเข้าสู่ยุคข้อมูลข่าวสารระบบสารสนเทศหรือที่เรียกว่า ยุคโลกาภิวัฒน์ ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในหลาย ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การเมือง สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ และเพื่อให้มนุษย์สามารถเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ จึงต้องอาศัยเครื่องมือที่นำมาใช้ในการพัฒนามนุษย์นั้นคือ การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550: 85)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 24 (5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนจัดทำงานการวิจัยให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ และมาตรา 30 ให้สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542: 5)

การวิจัยเสมือนหัวใจของการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นการวิจัยจึงเป็นเรื่องของทุกคนและทุกองค์กร เพื่อการแสวงหาความรู้ และความก้าวหน้าทางวิชาการให้มีความเจริญยิ่งขึ้นแล้วยังเป็นแหล่งสนับสนุนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ด้วยเหตุผลนี้การมีระเบียบวิจัยที่ดีจึงเป็นพลังขับเคลื่อนความถูกต้อง โดยการมีส่วนร่วมของคนและองค์กรทั้งหมด กล่าวโดยรวม คือ ควรมีการวิจัยทุกองค์กรของสังคม ซึ่งเท่ากับเสริมสร้างให้เกิดพลังของความถูกต้องทั่วทั้งสังคม เพราะพลังของความถูกต้องทำให้สังคมเจริญอย่างมีความสุข และส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ภัทรวดี เทพพิทักษ์, 2550: 38) การวิจัยในชั้นเรียน ถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ได้เล็งเห็นความสำคัญในข้อนี้ จึงได้มุ่งเน้นให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนโดยได้กำหนดบทบาทของครูต่อการพัฒนาการคุณภาพการศึกษาในข้อ 8 ไว้ว่า ครูต้องใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดกระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 78) ดังนั้นครูผู้สอนต้องเป็นนักวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมาขึ้น โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ ข้อ 7 ไว้ว่า ให้ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552: 77)

จากความเป็นมา ความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเป็นสารสนเทศ พร้อมเป็นแนวทางให้แก่ผู้เกี่ยวข้องตระหนักพร้อมเห็นความสำคัญของกระบวนวิจัยมาพัฒนาสถานศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา

2. เพื่อเปรียบเทียบการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอนของครู

สมมติฐานการวิจัย

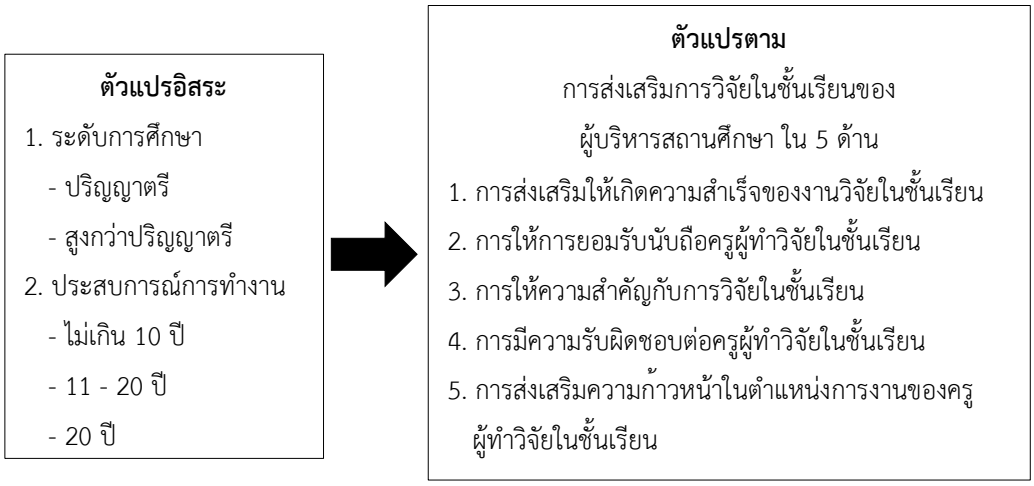
1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา แตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา แตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์กรอบแนวคิดของงานวิจัยที่ผ่านมาของบัญชา อึ่งสกุล (2545: 53) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์เป็นบทบาทสำคัญ 5 ด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ได้แก่ 1) การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน 2) การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน 3) การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน 4) การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน 5) การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2564 จำนวน 17 โรงเรียน เป็นครูผู้สอนจำนวน 294 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ในปีการศึกษา 2564 กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ซึ่งได้จากการเปิดตามรางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 607 - 610) ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า จำนวน 1 ฉบับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา แบ่งเป็น 2ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานศึกษาภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนของครู

ตอนที่ 2 การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา แยกตามการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) การส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน 2) การให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน 3) การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน 4) การมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน 5) การส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert’s) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 102)

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากคู่มือเอกสารต่าง ๆ

2. วิเคราะห์ลักษณะข้อมูลที่ต้องการจากวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือ

3. สร้างแบบสอบถามแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Item of Objective Congruence: IOC) แล้วเลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปนำไปเป็นแบบสอบถาม (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2542: 114) ได้ค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.6-1.00

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา จำนวน 30 คน

6. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้ตามข้อ 3-5 มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีการของครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.88

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวมรวบข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการรวบรวมข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดยะลา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง นำส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขออนุญาตของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนเทพธนบุรีไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างและรับคืนทางไปรษณีย์ จำนวน 17 โรงเรียน แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 110 ฉบับ และรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวนทั้งสิ้น 110 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ และเสนอเป็นรูปแบบบรรยายประกอบตาราง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ มาคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3 การเปรียบเทียบการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนของครู โดยใช้ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปและใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ ค่าความเชื่อมันของแบบสอบถาม โดยใช้ สัมประสิทธิแอลฟา

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. สถิติทีใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของการเปรียบเทียบการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนของครู

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน รองลงมาได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายเป็นข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดให้มีสารสนเทศด้านการพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อจัดทำวิจัยในชั้นเรียน รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การประชุมชี้แจงเพื่อให้คณะครูทราบนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน และการติดตามและร่วมแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

1.2 การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดให้ครูมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน รองลงมา คือ การให้ครูมีส่วนร่วมเสนอนโยบายการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การยกย่อง ชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยต่อที่ประชุมในโรงเรียนและหน่วยงานอื่น ๆ

1.3 การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ รองลงมา คือ จัดให้ครูได้

ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับปรุงการเรียนการสอน จากอ่านหนังสือ ตำรา เอกสาร และวารสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยในชั้นเรียน และเสริมสร้างให้ครูเกิดความ มั่นใจและสามารถทำงานวิจัยของตนเองได้ตามลำพัง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนำผลการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้เพื่อการวางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษา

1.4 การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้คำแนะนำด้านความรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมเสนอแนะและพิจารณาหัวข้อการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้การนิเทศเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู

1.5 การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ในระดับมากเกือบทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกระตุ้นและยั่วยุให้ครูคิดปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยระบวนการวิจัยอันเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพของครู และครูที่มีผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียนได้รับผิดชอบในงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงขึ้น รองลงมา คือ ครูที่มีผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียนได้รับการคัดเลือกเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้โอกาสครูผู้มีผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียนได้ศึกษาต่อเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนของตน

2. ผลการวิเคราะห์สถิติเปรียบเทียบการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนของครู โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. การประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างจริงจัง ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารได้มีความพยายามที่จะยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับกัญญาพัชร์ วิชัยรัมย์ (2555: 22) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ปัญหาการเรียนการสอนด้วยระบวนการวิจัยในชั้นเรียน โดยอาศัยทักษะการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน ด้านให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปภัสสร โห้แจ่ม (2557: 78) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานครตามทัศนะของครู ผลการวิจัยโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามผลักดันให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน สนับสนุนครูในหลายรูปแบบ เช่น การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยด้านการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้ด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนเพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งในและ

นอกเวลา รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับบัญชา อึ้งสกุล (2545: 53) กล่าวว่า การสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงานวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสนับสนุน จัดหาอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนการดูแลการทำวิจัยของครูให้เป็นไปตามแผนหรือปฏิทินปฏิบัติการวิจัย สอดคล้องกับสุธาสินี คัยนันทน์ (2558: 22) กล่าวว่า การสนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โดยสนับสนุนด้านการเงิน วัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานการวิจัยในชั้นเรียนของครูอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของประภัสสร โห้แจ่ม (2557: 78) พบว่า การสงเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครู ด้านการส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จของงานวิจัยในชั้นเรียน มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการให้การยอมรับนับถือครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามกระตุ้นครูให้จัดการเรียนการสอนโดยใช้วิจัยเป็นฐาน จัดให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำวิจัยในชั้นเรียน และให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอนโยบายด้านการทำวิจัยในชั้นเรียน พร้อมให้ครูเข้าร่วมประชุม สัมมนาด้านการทำวิจัยเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน และให้การยกย่อง ชมเชยแก่ครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับดวงสมร ราวุธกุล (2551: 49) กล่าวว่า การยอมรับครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครู ซึ่งจะส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจมีความภาคภูมิใจในผลงานวิจัย เกิดแรงบันดาลใจในการสร้างจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานวิจัยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของประภัสสร โห้แจ่ม (2557: 79) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสงเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานครตามทัศนะของครู ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

1.3 ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียน โดยเปิดโอกาสให้ครูไปค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน และการทำวิจัยในชั้น สอดคล้องกับรังสรรค์ แสนบัณฑิต (2549: 25) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียนเป็นการมองเห็นคุณประโยชน์ของงานวิจัยที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ซึ่งผู้บริหารต้องกระตุ้นให้ครูแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เทคนิควิธีจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนอย่างจริงจัง สอดคล้องกับศศิธร ศรีจันทะ (2559: 33) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้เทคนิควิธีกระตุ้น สนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เห็นความสำคัญของการวิจัยในชั้นเรียนอันก่อให้เกิดการพัฒนา การแสวงหาความรู้ใหม่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย และเกิดประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวรรณลี ตามชู (2553: 62) พบว่า บทบาทของการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนในอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ด้านการให้ความสำคัญกับการวิจัยในชั้นเรียน มีการปฏิบัติมากที่สุด

1.4 ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน อาทิ ให้คำแนะนำด้านความรู้ ร่วมเสนอแนะและพิจารณาหัวข้อการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน หาทางเลือกนวัตกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนเพื่อการทำวิจัยในชั้นเรียน เช่น สื่อการเรียนการสอน ช่วยเหลือครูในการแก้ปัญหาที่มีผลกระทบต่อการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน สอดคล้องกับรังสรรค์ แสนบัณฑิต (2549: 27) กล่าวว่า การความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นพันธะผูกพันที่ผู้บริหารจะต้องให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนจนบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปภัสสร โห้แจ่ม (2557: 78) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสงเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ตามทัศนะของครู ด้านการมีความรับผิดชอบต่อครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด

1.5 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้กระตุ้นและยั่วยุให้ครูคิดปรับปรุงการเรียนการสอนด้วยระบวนการวิจัยอันเป็นความก้าวหน้าทางอาชีพ

ของครู สนับสนุนให้ครูที่มีผลงานการทำวิจัยในชั้นเรียนได้รับการคัดเลือกเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และให้ความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียนถือเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ สอดคล้องกับดุสิต จันทร์ผง (2548: 32) กล่าวว่า การวิจัยในชั้นเรียนถือเป็นความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ซึ่งถือเป็นขั้นตอนสำคัญของการบริหารงานบุคคล โดยให้บำเหน็จความชอบที่ได้รับในการปฏิบัติงาน โดยดูได้จากส่วนประกอบคือเงินเดือน ความมั่นคงในหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ สอดคล้องกับพัชวิชญ์ โฮงยากุล (2552: 62) กล่าวว่า ผู้บริหารควรนำผลผลิตทางการวิจัยในชั้นเรียนมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนวิทยฐานะ รวมไปถึงการส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การของครูด้วย สอดคล้องกับศศิธร ศรีจันทะ (2559: 37) กล่าวว่า ด้านกาส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารบุคคลในการสร้างขวัญและกำลังใจ ด้านให้บำเหน็จความดีความชอบแก่ครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุภาวัฒน์ ห้วยทราย (2553: 91) พบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชั้นเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ครูทีมีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุวรรณลี ตามชู (2553: 64 - 65) พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนในอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนในอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพครู จึงทำให้มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

3. ครูทีมีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีมีการประเมินการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดยะลา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปภัสสร โห้แจ่ม (2557: 83) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการสงเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานครตามทัศนะของครู มีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพัชวิชญ์ โฮงยากุล (2552: 132 - 135) พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 ผลเปรียบเทียบการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ทั้งนี้เพราะ ครูโรงเรียนเอกชนเริ่มตื่นตัวและพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง จึงทำให้ครูมีความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การสอนไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานของครูผู้ทำวิจัยในชันเรียน โดยคัดเลือกครูวิจัยดีเด่นภายในโรงเรียน เพื่อเป็นครูต้นแบบของด้านงานวิจัย และได้รับการยกย่อง และพัฒนาตนเองควบคู่กับงานวิจัย

2. ผู้บริหารควรมีส่วนร่วมวิเคราะห์สภาพปัญหาที่จะนำไปสู่การทำวิจัยในชั้นเรียน การนิเทศ กำกับ ติดตามการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นระยะ และจัดให้มีครูผู้นำด้านการวิจัย เพื่อจูงใจให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในเรื่องส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน

3. การศึกษาสภาพและปัญหาการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดยะลา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ***หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กัญญาพัชร์ วิชัยรัมย์. (2555). ***บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา คณะบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ดวงสมร ราวุธกุล. (2551). ***การจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

บัญชา อึ๋งสกุล. (2545). ***บทบาทผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีต่อการส่งเสริมการวิจัยในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ประภัสสร โห้แจ่ม. (2557). ***บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาเอกชนระดับประถมศึกษา กรุงเทพมหานครตามทัศนะครู.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

พัชวิชญ์ โฮงยากุล. (2552). ***บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ภัทรวดี เทพพิทักษ์. (2550*). **การบริหารงานวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

รังสรรค์ แสนบัณฑิต. (2549). ***บทบาทการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศศิธร ศรีจันทะ. (2559). ***บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2542). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542***. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). ***แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550***. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สุภาวัฒน์ ห้วยทราย. (2553). ***บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนต่อการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต1***. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

สุวรรณลี ตามชู. (2553). ***บทบาทของผู้บริหารในการสงเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนใน อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

The School Administrators's Skill in The Twenty First Cenjury at Parkkad District, Under Office of Buengkan Primary Educational Service Area Office

ศิริมาศ แสนเสน
Sirimat Sansen
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100207.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ และวิทยฐานะ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 231 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 148 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมและรายด้านทุกทักษะ อยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุและวิทยฐานะ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

The objectives of the research were: 1) to study the school administrator's skill in the twenty first century at Pakkad district, under the office of Buengkan primary Educational Service Area Office. 2) to compare the school administrator's skill in the twenty first century in Pakkad district, under the office of Buengkan primary Educational Service Area Office. as the difference of age, and academic position. The research was survey research, the population was 231 teachers, the sample was 148 teachers by using Crejcie & Morgan's table, and simple random sampling was employed. There were four steps of the methodology; (1) review related literature; (2) construct research instruments; (3) collecting data; (4) analysis of data. The questionnaire for collecting data was five determination was five rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, Standard Deviation, and t-test.

Major fiding: 1) the school administrator's skill in the twenty first century at Pakkad district, under of Buengkan primary Educational Service Area Office. as the over all and each aspect were high levels; 2) the comparison of the school administrator's skill in the twenty first century in Pakkad district, under the office of Buengkan primary Educational Service Area Office. as the difference of age, and academic position, there were no differences.

Keyword: School administrator's skill in the twenty first century

บทนำ

ความท้าทายด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการเตรียมนักเรียนให้พร้อมกับชีวิตในศตวรรษที่ 21 เป็นเรื่องสำคัญของกระแสการปรับเปลี่ยนทางสังคมที่เกิดขึ้นในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อวิถีการดำรงชีพของสังคมอย่างทั่วถึง ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกในศตวรรษที่ 21 ที่เปลี่ยนไปจากศตวรรษที่ 20 และ19 โดยทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้ (Learning Skill) ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อให้เด็กในศตวรรษที่ 21 นี้ มีความรู้ความสามารถ และทักษะจำเป็น ซึ่งเป็นผลจากการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถ 3 ทักษะ จากแนวคิดของ Katz (1955) คือ ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) ทักษะทางด้านมนุษย์ (Human Skills) และทักษะความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ในด้านของ Drake and Roe (1986) ได้ขยายแนวคิดของ Katz ว่าทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษานั้นควรมี 5 ทักษะ เพิ่มเติมจากทักษะทั้งสามของแคทซ์อีก 2 ทักษะคือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน (Educational and Instructional/Communication Skills)และทักษะด้านการบริหาร (Administrative Skills) ว่าเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ในด้านของ Rocky (2013 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) กล่าวว่า ทักษะที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสร้างทีมงาน (Team Building) ซึ่งผู้นำสถานศึกษาเพียงลำพังไม่สามารถทำให้บรรลุผลในภารกิจที่มากมายนี้ได้ จึงต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้นทักษะการสร้างทีมจึงเป็นทักษะที่สำคัญทักษะหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, (2552: 3 อ้างถึงในสมคิด นาคขวัญ, 2561: 11) ได้กล่าวถึงทักษะการสร้างทีม (Team Building) ว่าการทำงานเป็นทีม คือ หัวใจสำคัญของการทำงานเพราะงานที่ว่ายากก็จะสามารถสำเร็จได้ง่าย ๆ ด้วยความสามัคคี และจากการศึกษาของ Yang (2016) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอเมริกาเหนือ (A Literature Review of the Skill Required by 21st Century School Administrators) ผลของการศึกษาพบว่าเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการการศึกษาปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะและใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริม สนับสนุนและใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอน (สมคิด นาคขวัญ, 2561: 12)

นอกจากนี้ผู้บริหารต้องศึกษาและเข้าใจทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อพัฒนาทักษะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) ทักษะการสื่อสาร ข้อมูลสารสนเทศ และรู้เท่าทันสื่อ 2) ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ 3) ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม 4) ทักษะความร่วมมือการทำงานเป็น ทีมและภาวะผู้นำ5) ทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 6) ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ 7) การเขียน และการพิมพ์ 8) การอ่านและการฟัง 9) การคำนวณ 10) การตั้งคำถาม 11) การเรียนรู้เป็นกิจกรรมทางสังคม 12) ทักษะความเข้าใจต่างวัฒนธรรม ต่างกระบวนทัศน์ 13) ทักษะอาชีพและทักษะการใช้ชีวิต 14) การจัดการองค์ความรู้และการประยุกต์ใช้ 15) ความสามารถในการใช้เหตุผล 16) ทักษะการเรียนรู้ที่แท้จริง 17) การเรียนรู้เชิงกระบวนทัศน์ 18) ทักษะการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง และ 19) คุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการจัดการเรียนรู้สำหรับครูในปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาทำความเข้าใจเชิงลึกด้านเนื้อหากรอบ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อันจะส่งผลต่อการพัฒนากระบวนการจัดเรียนรู้ที่เหมาะสม นำไปสู่การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่ต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การประเมินผลที่ครอบคลุมหลักสูตรเนื้อหาวิชาในลักษณะที่เป็นสหวิทยาการ ความสอดคล้องกับบริบทโรงเรียนที่แตกต่าง โดยเน้นที่ผู้เรียนมีส่วนร่วม รวมไปถึงการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป (สุณิสา แพทย์พิพัฒน์, 2562: 7) และในสถานการณ์ปัจจุบัน ทักษะที่สำคัญในการใช้ชีวิตและทำงานในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ทักษะชีวิตและอาชีพ มีความจำเป็นและความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีทักษะในด้านการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนในอำเภอปากคาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสนใจที่จะศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีระดับความคิดเห็นมาก-น้อยเพียงใด และในทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารงานเกิดผลสัมฤทธิ์ในเชิงบวกกับการบริหารงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับที่ครูผู้สอน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนเกิดความพึงพอใจมากที่สุด และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ และวิทยฐานะ

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน ประเมินทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกัน ประเมินทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และ 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Drake and Roe (1986); Katz (1995); Harris (1985); Baird (2006); Doe (2009); Ejjimofor (2007); Weigel (2012) และมณฑาทิพย์ นามนุ (2561: 17)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 18 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 231 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 148 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของ Krejice and Mogan (1970: 607-610)

และนำมาทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้กลุ่มวิทยฐานะ โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มวิทยฐานะครูชำนาญการ (2) กลุ่มวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า แล้วสุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่ม แบบการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละกลุ่ม

3. ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยอายุ และวิทยฐานะ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ทักษะการสื่อสาร 2) ทักษะการบริหารจัดการองค์การ 3) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล และ 5) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Drake and Roe (1986); Katz (1995); Harris (1985); Baird (2006); Doe (2009); Ejjimofor (2007); Weigel (2012) และมณฑาทิพย์ นามนุ (2561: 17)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามซึ่งได้พัฒนามาจากแบบสอบถามของ Liket ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ และวิทยฐานะ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบ่งเป็น 5 ด้าน มีจำนวน 40 ข้อ

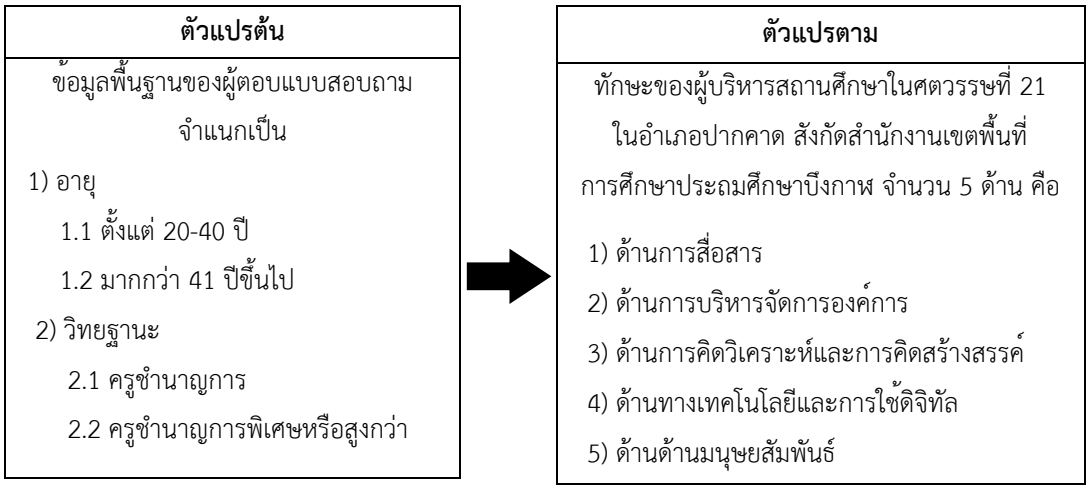
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สถิติที่ใช้คือ ค่า t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดี และข้อ5 ผู้บริหารมีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงานให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารจัดการองค์การ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ1 ผู้บริหารมีกระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และข้อ 8 ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 ผู้บริหารสามารถนำองค์การไปสู่ความเป็นมืออาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิตอลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบจำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

เพื่อให้เกิดความเข้าในในบางประเด็น ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการสื่อสาร พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1 ผู้บริหารมีกระบวนการในการถ่ายทอดข่าวสาร ข้อมูลความรู้ ประสบการณ์ ได้เป็นอย่างดี และข้อ 5 ผู้บริหารมีความชัดเจนในคำสั่งมอบหมายงานให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริยา ทองยัง (2558) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารจัดการองค์การ พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารจัดการองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ1 ผู้บริหารมีกระบวนการกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และข้อ 8 ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพงษ์ ปรีชานนทกุล (2563) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด ระยอง จันทบุรี และตราด พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน

1.3 ด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 ผู้บริหารสามารถนำองค์การไปสู่ความเป็นมืออาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิตา เพลินจิต (2558) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3 ผู้บริหารสามารถนำเทคโนโลยีดิจิตอลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิตา เพลินจิต (2558) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุริยา ทองยัง (2558) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านทางด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุณยวรีย์ เศวตวงศ์สกุล (2557) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของศศิตา เพลินจิต (2558) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบจำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ไม่แตกต่างกัน แสดงว่าจำแนกตามอายุกับระดับ

ความคิดเห็นของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่าไม่แตกต่างกัน แสดงว่าผู้บริหารแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่บ่งบอกถึงการมีความรู้ความสามารถในการตีความ วิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ ประเมินสื่อและสิ่งที่ได้รับโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของสื่อ ตระหนักถึงผลกระทบของสื่อที่มีต่อบุคคลและสังคม รู้จักเลือกรับและใช้สื่อได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อตนเอง ชุมชนและสังคม และยังแสดงพฤติกรรมการแสดงออก ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่แสดงออกถึงความสามารถในการสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ รวมถึงการโน้มน้าวจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์และยอมรับในวิสัยทัศน์ ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบความแตกต่างของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า ไม่แตกต่าง นั้นแสดงว่า ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า ไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็นของทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย โชคชัย นาไชย (2559) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม พบว่า การเปรียบเทียบทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน มีทักษะการบริหารความขัดแย้งไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

1. ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารควรจะพัฒนาทักษะตนเองด้านกระบวนการถ่ายทอดข่าวสารข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ ความรู้สึก ความคิดเห็น มีความมัดเจนในคำสั่งมอบหมายงาน รวมไปถึงให้คำแนะนำหรือชี้แนะให้บุคลากรปฏิบัติตามได้อย่างโดดเด่น เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ด้านการบริหารจัดการองค์การ พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

3. ด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถใช้เทคนิคการบริหารปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์

4. ด้านทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารเผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมสู่ชุมชน

5. ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีมนุษย์สัมพันธ์ ที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกระดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนและเครือข่ายอื่น ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลในเชิงลึก

3. ควรมีการใช้ตัวแปรอื่นในการวิจัยครั้งต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ไกรศร เจียมทอง. (2561). ***ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์. (2555). ***ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

จิราภา เพียรเจริญ. (2556). ***บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

โชคชัย นาไชย. (2559). ***ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2555). ***วิธีการทางสถิติสำหรับงานวิจัย เล่ม 1.*** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุณยวรีย์ เศวตวงศ์สกุล. (2557). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช,** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช).

ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2559). **วิถีสร้างการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (ออนไลน์),** แหล่งที่มา: https://www.youtube.com/watch?v=S0j6Gs2wNjk.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2557). **ทิศทางการปฏิรูปอุดมศึกษาของโลกในศตวรรษที่ 21,** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษานแห่งชาติ.

พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย). (2556). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์,** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี,** ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

แพรดาว สนองผัน. (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3,** (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2,** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ระพีพัฒน์ หาญโสภา. (2562). ***การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2555). ***สถิติวิทยาทางการศึกษา.*** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวิริยาสาส์น.

วสันต์ สุทธาวาส. (2560). ***การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างศักยภาพความเป็นนวัตกรการศึกษา.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิจารณ์ พานิช. (2555). ***วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.*** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556*). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: อักษรพิพัฒน์.

ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1,** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สุทัศน์ สังคะพันธ์. (2557). ***ทำไมต้องทักษะในศตวรรษที่ 21 ในบทความทักษะแห่งศตวรรษที่ 21.*** นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภัค ยมพุก. (2558). ***การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัยมศึกษา สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภาพร บุญมาก. (2552). ***ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์ และคณะ. (2556). ***ปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21.*** กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.

สมชาย รุ่งเรือง ธีรวัฒน์ จันทึก. (2560). ***รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมคิด นาคขวัญ. (2561). ***ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2557). ***เอกสารประกอบการอบรมสัมมนาครูและบุคลากรการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1-2 หลักสูตรพัฒนาครูโดยการสร้างระบบพี่เลี้ยง.*** ณ โรงแรมนครแพร่ทาวเวอร์ อำเภอเมืองแพร่.

สุริยา ทองยัง. (2558)***. ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อำนวย พลรักษา. (2556). ***ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 2.*** สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อำนวย พลรักษา. (2557). ***การศึกษาในศตวรรษที่ 21.*** เข้าถึงข้อมูลจาก http://www.krutao.wondpress.com

อำนวย พลรักษา. (2557). ***ทฤษฎีการบริหารการศึกษา.*** เข้าถึงข้อมูลจาก https://ksitds55.wordpress.com/

Baird. (2006). ***Research Capacity Building: A Scottish Model. Paper Presented to American Educational Research Association***. San Diego Keynote Symposium: Capacity building evaluations, initiatives and obstacles across the UK: Reflections from England, Scotland, Wales and Northern Ireland.

Ejimofor. (2007). ***Dissertation Abstracts International***. 69(01): unpaged; July.

Harris. (1985). ***Supervision Behavior in Education***. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Katz. (1955). Identification of Stream Drift Mechanisms: an Experimental and Observational Approach. ***Ecology***, 66(1): 1749-1761.

Rice, W.L. (1971). ***Leadership behavior of elementary school principals and teacher in five central savannah river area school districts in Georgia.*** Dissertation Abstract International, 46, 378A.

Weigel. (2012). The 1001 Genomes Project for Arabidopsis Thaliana. ***Genome Biol***, 10: 107.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

The Leadership of School Administrators in The Twenty First Century at Pakkad District, Under Buengkan Primary Educational Service Area Office

วสุพร อุ่นมะดี
Wasuporn Ounmadee
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100208.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ วิทยฐานะและขนาดโรงเรียน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูผู้สอนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 231 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 148 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกนและสุ่มอย่างง่าย วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ วิทยฐานะและขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of the research were: 1) to study the leadership of school administrator in the twenty first century in Pakkad district, under the office of Buengkan primary Educational Service Area Office. 2) to compare the leadership of school administrator in the twenty first century in Pakkad district, under the office of Buengkan primary Educational Service Area Office. as the difference of age, academic position and school size. The research was survey research, the population was 231 teachers, the sample was 148 teachers by using Crejcie & Morgan's table, stratified random sampling was employed, and Simple random Sampling. There were four steps of the methodology; (1) review related literature; (2) constructing research instruments; (3) collecting data; (4) analysis of data. The questionnaire for collecting data determination was five level rating scale questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency percentage, arithmetic mean, Standard Deviation, t-test.

Major finding: 1) the leadership of school administrators in the twenty first century at Pakkad district, under Buengkan Primary Educational Service Area Office. as the overall and each aspect were high levels; 2) the comparison of the leadership of school administrator in the twenty first century in Pakkad district, under the office of Buengkan primary Educational Service Area Office.as the difference of age, academic position and school size there were no differences.

Keywords: Leadership of School Administrator in the twenty first century, School Administrator

บทนำ

ผู้นำในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 เป็นความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส ศึกษาวิธีการ ค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้องและวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผลทั้งจากภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ สิ่งแรกคือการทำความรู้จักกับการเปลี่ยนแปลง (To Make the Change) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมาจากการแข่งขันที่ไร้พรมแดน โลกกำลังอยู่ในยุคของเทคโนโลยีและข่าวสาร ความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นเมื่อผู้นำเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีผลกระทบหรือมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร สิ่งที่สอง ผู้นำต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง (Leadership to Change Intervention) ของแผนปฏิบัติการในการปรับแต่งสิ่งต่าง ๆ ให้แตกต่างจากเดิม โดยอาจจะกระทำอย่างรวดเร็วหรือกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไป (พรชัย เจดามาน, 2563: 1-3)

การบริหารความเปลี่ยนแปลงนั้น จะต้องเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนแล้วจึงกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีที่จะนำมาใช้ในการจัดการกับความเปลี่ยนแปลงซึ่งต้องอาศัยการวางแผนการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์แล้วจึงนำไปปฏิบัติตามแผนที่ต้องอาศัยความเข้าใจและความร่วมมือจากทุกคนในองค์กร มีการเสริมแรงให้กับความเปลี่ยนแปลงโดยการชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงความเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่ได้เกิดขึ้นแล้วและแสดงความขอบคุณต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องและมีส่วนช่วยให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแล้วจึงทำการประเมินผลต่อไป ทักษะของภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 ที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ได้แก่ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลสูง (Highly Effective Team Building) การแก้ปัญหา (Problem Solving) การวางแผน (Planning Project) การกำกับการปฏิบัติงาน (Performance Monitoring) และการสื่อสารที่ดี (Communication and Climate set) การสร้างสัมพันธ์ (Relationship Building up) และการสอนงาน (Coaching) การสร้างสังคม (Social) และการติดสินใจ (Decision Making) การกระตุ้นจูงใจ (Motivational) การคิดเชิงสะท้อน (Reflective Thinking) และการจัดการตนเอง (Self - Management) การใช้เทคโนโลยี (Technological) การเรียนการสอน (Pedagogical) รวมทั้งความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ตลอดจน การบริหารที่ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ (Administration and Flexibly Adapted to the Situation) (ณฐิณี มณีวรรณ, 2563: 5-6)

ปัจจุบันสังคมโลกเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดกันอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคมและวัฒนธรรม จึงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงองค์กร เกิดการการแข่งขันของ องค์กรในศตวรรษที่ 21 ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยี และทักษะอื่น ๆ การศึกษาและฝึกอบรมแก่ประชาชนในประเทศด้าน เทคโนโลยี

ทักษะการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารและการคิดเชิงวิพากษ์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับแต่ละ ประเทศในปัจจุบัน (Abadzi, 2016: 254) ดังนั้นจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรการศึกษาเพื่อรองรับเศรษฐกิจ และสังคมยุคใหม่ที่เน้นการร่วมมือ สร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมให้สามารถเข้าถึงได้รวดเร็วสู่ความเป็นอิสระและสร้าง เครือข่ายเชื่อมโยงทางเทคโนโลยี โดยองค์กรที่จะพัฒนาสู่เป้าหมายในศตวรรษที่ 21 นั้ นบุคลากรในองค์กรต้องสามารถ เรียนรู้และลงมือทำได้อย่างรวดเร็ว มีความรับผิดชอบ ยืดหยุ่น คิดสร้างสรรค์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ร่วมมือกันทำงานกับองค์กรและมีการสื่อสารที่ดี (Blom and Saeki, 2011, abstract) (ปรเมศร์ กลิ่นหอม, 2562: 2)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนในอำเภอปากคาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสนใจที่จะศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีระดับปฏิบัติของภาวะผู้นำมากน้อยเพียงใด ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของครูผู้สอน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน

3. ครูผู้สอนที่สังกัดขนาดโรงเรียนต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน 2) ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร 4) ด้านความกล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ และ 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (ธีระ รุญเจริญ และคณะ, 2550)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ 18 โรงเรียน ครูผู้สอน จำนวน 231 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 148 คน ได้มาโดยการเปิดตารางของ Krejice and Mogan, (1970: 607-608) และนำมาทำ

การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยแบ่งโรงเรียนเป็น 2 กลุ่มย่อย ได้แก่ 1) กลุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก 2) กลุ่มโรงเรียนขนาดกลาง แล้วสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่ายของประชากรในแต่ละกลุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน 2) ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ 3) ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร 4) ด้านความกล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ และ 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (ธีระ รุญเจริญ และคณะ, 2550)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ แบ่งเป็น 5 ด้าน จำนวน 33 ข้อ ลักษณะแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert Scale (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2555: 123)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ

5.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ค่า t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น
1. อายุ
   1.1 ตั้งแต่ 20 - 40 ปี
   1.2 มากกว่า 41 ปีขึ้นไป
2. วิทยฐานะ
   2.1 ครูชำนาญการ
   2.2 ครูชำนาญการพิเศษหรือสูงกว่า
3. ขนาดโรงเรียน
   3.1 ขนาดเล็ก
   3.2 ขนาดกลาง

↔

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 5 ด้าน คือ
1. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน
2. ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์
3. ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร
4. ด้านความกล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ
5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างใกล้ชิด สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.4 ด้านความกล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.5 ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ วิทยฐานะ และขนาดโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกัน ประเมินเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูผู้สอนที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้อภิปรายผล มีบางประการที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน ผู้วิจัยได้อภิปรายผลมีดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน นั้นแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกอย่างทั่วถึง ให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีแนวความคิดในการสร้างทีมงาน สร้างเครือข่าย เพราะทีมงานหรือเครือข่ายเหล่านั้นจะเป็นปัจจัยผลักดันให้มีการบริหารงานประสบความสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว โดยผู้นำสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกหรือเพื่อนในองค์กรหรือเครือข่ายร่วมงาน สร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีของทีมงานเป็นไปด้วยความเหมาะสมเพื่อให้บุคลากรทำงานออกมาได้ดี และนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพให้กับทีมงาน และรองลงมา คือ ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำสามารถคิดนอกกรอบของงานไปสู่อนาคต รู้จุดหมายอย่างชัดเจนเพื่อนำตนได้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีทักษะการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งที่ขับเคลื่อนไปพร้อมกับสถานการณ์ที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว และมีความมุ่งมั่นแน่วแน่จะให้ถึงจุดหมายให้ได้ โดยไม่หวั่นต่อปัญหาอุปสรรคที่เข้ามากระทบ สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศวะ ผลกอง (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหาร ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างใกล้ชิด สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างใกล้ชิด อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ได้ให้ความสำคัญการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครูผู้สอน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเป็นบุคคลสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผ่องพรรณ พลราช และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาใน

ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศวะ ผลกอง (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการมองอนาคต อย่างมีวิสัยทัศน์ แสดงว่าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ กล้าคิด กล้าเปลี่ยนแปลง มองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและสามารถเกิดมิติใหม่ในรูปแบบการสร้างสรรค์อย่างยั่งยืน ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดเชิงระบบปรับกระบวนทัศน์ขององค์กรอย่างมีเป้าหมายที่สำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผ่องพรรณ พลราช และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ วิศวะ ผลกอง (2562) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของพรชัย เจดามาน (ออนไลน์:2559) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0 สิ่งที่ท้าทายความสามารถ คือ ความสามารถนำพาองค์กรของตนให้อยู่ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้หรือไม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาส การทราบวิธีการค้นหาการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง และทราบวิธีที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิผล ทั้งจาก ภายนอกและภายในองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายการสร้างอนาคต ด้านวิธีการอย่างเป็นระบบ ในการมองหาและคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลง ด้านวิธีที่ถูกต้องในการสร้างความคุ้นเคยกับ การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร ด้านนโยบายในการสร้างสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับความต่อเนื่อง เพราะนโยบายการสร้างสรรค์สิ่งใหม่อย่างเป็นระบบ สามารถสร้างจิตสำนึกให้องค์กรในฐานะที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังทำให้องค์กรมองเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นคือ โอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

จากผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นตัวช่วยในการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด ได้พัฒนาตนเองเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีทางอินเทอร์เน็ตเพื่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนางานด้านการเรียนการสอน พัฒนาด้านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ใช้เป็นสื่อในการประกอบการสอน และใช้ในการสื่อสารในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผ่องพรรณ พลราช และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศวะ ผลกอง (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านความกล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

จากผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านความกล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก บ่งชี้ว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์การสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด ได้แสดงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาแบบใหม่ ก้าวทันเหตุการณ์เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สืบค้นงานที่เป็นประโยชน์เห็นความสำคัญของ ICT และสามารถปรับให้เข้ากับบริบทของการบริหารงานของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผ่องพรรณ พลราช และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศวะ ผลกอง (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารให้กำลังใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แสดงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) และใช้ภาวะผู้นำในการบริหารคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และรู้จักใช้หลักจิตวิทยาในการใช้คนและยกย่อง ชมเชยในสถานการณ์ตามความเหมาะสม ซึ่งทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภูมิใจ และมีความสุขในการทำงาน ที่ผู้บังคับบัญชาได้ยกย่อง ชมเชย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผ่องพรรณ พลราช และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศวะ ผลกอง (2562) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

7. ครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้าน

ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามอายุ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ตัวแปรที่เป็นอายุของกลุ่มตัวอย่างส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นำสามารถคิดนอกกรอบของงานไปสู่อนาคตรู้จุดหมายอย่างชัดเจนเพื่อนำตนได้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีทักษะการเรียนรู้อย่างลึกซึ้งที่ขับเคลื่อนไปพร้อมกับสถานการณ์ที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว และมีความมุ่งมั่นแน่วแน่จะให้ถึงจุดหมายให้ได้ โดยไม่หวั่นต่อปัญหาอุปสรรคที่เข้ามากระทบ สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของพรชัย เจดามาน (2559) กล่าวว่า ผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นโอกาสที่เกิดขึ้นมาใหม่ภายใต้บทบาทสำคัญ คือ การเป็นนักคิด นักพัฒนาที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

8. ครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าครูผู้สอนที่มีวิทยฐานะต่างกันนั้นมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันในด้านความกล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ เนื่องจากผู้บริหารรุ่นใหม่ ๆ ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ในด้านความคิด กล้าเปลี่ยนแปลง กล้าตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูผู้สอนมีความใกล้ชิดกับผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในโรงเรียน มีการรับรู้ในด้านการแสดงความรู้สึกนึกคิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิศวะ ผลกอง (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการใช้ภาวะผู้นำทางวิชาการ ในศตวรรษที่ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับวินัย ป้อมดำ (2558) ศึกษาเกี่ยวกับผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูณ์ เขต 3 พบว่า เมื่อมีตำแหน่งต่างกันมีการรับรู้ โดยภาพรวมแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิจารณ์ พานิช (2555: 33) กล่าวถึง โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ไม่หยุดนิ่ง เกิดการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว (และบางครั้งพลิกผัน) คนที่จะอยู่ได้อย่างสอดคล้องกับสังคมในยุคใหม่จึงต้องฝึกความสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งที่จริงมีอยู่แล้วในความเป็นมนุษย์ แต่การเรียนรู้และการฝึกฝน ที่ดีจะช่วยให้แหลมคม ฉับไว และอดทน คนที่มีทักษะนี้สูงจะได้งานที่ดีกว่า ชีวิตก้าวหน้ากว่า และจะทำประโยชน์ให้แก่สังคมและแก่โลกได้ดีกว่า ที่จริงโลกกำลังเปลี่ยนยุค จากยุคความรู้สู่ยุคนวัตกรรม การฝึกพลังสร้างสรรค์และนวัตกรรมจึงสำคัญยิ่ง

9. ครูผู้สอนที่สังกัดโรงเรียนขนาดต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าตัวแปรที่เป็นขนาดโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่างไม่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการและคุรุสภามีแนวทางและนโยบายในการประเมินผล จัดอบรม และพัฒนาให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนทั้งด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์การทำงานอย่างเต็มศักยภาพก่อนที่จะได้เข้ารับการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานของวิจัยของจุฬาภรณ์ จงวัฒนานุกูล และคณะ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของผ่องพรรณ พลราช และคณะ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งที่จะเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่ให้ความสำคัญและเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับข้าราชการครู มีแนวความคิดในการสร้างทีมงาน เพราะทีมงานเหล่านั้นจะเป็นปัจจัยผลักดันให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้อย่างรวดเร็ว มีวิสัยทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ รองรับการเปลี่ยนแปลง เน้นทักษะด้านการสื่อสาร มีศิลปะในการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน น่าเชื่อถือ เล็งเห็นความสำคัญในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อเป็นตัวช่วย ในการติดต่อสื่อสาร มีความกล้าหาญและยอมรับความท้าทายในสิ่งใหม่ มองหาโอกาสใหม่ทางด้านการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างสม่ำเสมอ พฤติกรรมกับคำพูดของผู้บริหารต้องมีความสอดคล้องกัน เมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่ชาญฉลาดก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมที่จะอยู่ในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ที่เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ ย่อมเกิดผลให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกและมีเจตคติที่ดีต่องานที่ทำมีความกระตือรือร้น เกิดความสุขในการทำงานและยอมอุทิศตนเพื่องาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานย่อมบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มใจ ผู้บริหารควรมุ่งสร้างปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคลและพบปะ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพ

2. ด้านการมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรมีความเข้มแข็ง ไม่หวั่นต่ออุปสรรคใด ๆ ที่เข้ามากระทบ ผู้บริหารต้องสามารถวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เป็นอยู่ในสังคมไทยและสังคมโลกได้ และผู้บริหารควรมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการมีทักษะในการสื่อสาร ผู้บริหารควรสื่อสารทางการพูดและการเขียนได้อย่างน่าเชื่อถือ ผู้บริหารควรมีศิลปะในการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน และผู้บริหารควรใช้ภาวะผู้นำในการสื่อสารกับครูผู้สอนในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพ

4. ด้านความกล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารควรแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ และผู้บริหารต้องพร้อมที่จะรับรู้และรับฟังสิ่งที่ผู้อื่นต้องการสื่อสารเพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพ

5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมการให้รางวัลเมื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมีพฤติกรรมกับคำพูดที่สอดคล้องกัน ผู้บริหารต้องสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและคุณค่าของงาน รวมถึงการปฏิบัติงานได้ ผู้บริหารควรแสดงความขอบคุณในการมีส่วนร่วมของคนทั้งหลาย เพื่อให้การบริหารจัดการในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีดังต่อไปนี้

1. ควรมีการใช้ตัวแปรอื่นในการวิจัยครั้งต่อไป

2. ควรมีการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนและเครือข่ายอื่น ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. ควรมีการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในลักษณะการวิจัยเชิงคุณภาพ อีกทั้งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลควรมีหลายรูปแบบ เช่น การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม การสังเกต ควรใช้หลายรูปแบบมารวมกันเพื่อจะได้ข้อมูลในเชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา (2559). ***โลกในศตวรรษที่ 21.*** (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยพะเยา.

ข้อมูลบุคลากร (2563). ***กลุ่มโรงเรียนปากคาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ.*** เอกสารถ่ายสำเนา.

จุฬาภรณ์ จงวัฒนานุกูล และคณะ (2563). ***ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3***. นครราชสีมา: ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยนครราชสีมา.

ณฐิณี มณีวรรณ. (2563). ***ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีระ รุญเจริญ. (2559). ***วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21***. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์. (2559). ***การศึกษาในยุค Thailand 4.0.*** (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก https://www.chiangmainews.co.th/page/archives/540859/.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). ***หลักการวิจัยเบื้องต้น.*** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวิริยาสาส์น.

ผ่องพรรณ พลราช และคณะ (2560). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.*** มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พรชัย เจดามาน. (2563). ***การพัฒนาการศึกษาภายใต้กรอบประเทศไทย 4.0 สู่ศตวรรษที่ 21*** (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก http://oknation.nationtv.tv/blog/jedaman/2016/12/31/entry-1

พรทิพย์ ศิริภัทราชัย (2556). ***STEM Education กับการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21.*** วารสารนักบริหาร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

รัตนา เหลืองาม. (2562). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1.*** มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วรารัก เฉลิมพันธุศักดิ์. (2559). ***แนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต (Global Trends) ที่อาจส่งผลกระทบต่อประเทศไทยและความเป็นไปในสังคมไทย.*** โครงการวิจัยเบื้องต้นเสนอต่อสถาบันคลังปัญญาด้านยุทธศาสตร์วิทยาลัยรัฐกิจ (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก https://www.slideshare.netKlangpanyaglobal-trend72495237.

วิจารณ์ พานิช. (2555). ***วิธีการสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21.*** กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

วินัย ป้อมดำ. (2558). ***ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.*** วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). ***แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษาและบทวิเคราะห์การศึกษาไทย.*** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.

วิศวะ ผลกอง. (2562). ***ภาวะผู้นำทางวิชาการในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ศรสวรรค์ บุญณกรณ์ชัย. (2561). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนทวีธาภิเศก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.*** มหาวิทยาลัยเกริก.

ศศิตา เพลินจิต. (2558). ***ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.*** สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

สันติ บุญภิรมย์. (2557). ***การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยทางการบริหารการศึกษา.*** กรุงเทพฯ: ทริปเปิ้ล เอ็ดดูเคชั่น กรุ๊ป.

สุวิทย์ เมษินทรีย์ (2561). ***ประเทศไทยต้องเปลี่ยนผ่าน รับมือกับโลกในศตวรรษที่ 21.*** (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก https://mgronline.com/greeninnovation/detail/9610000060209.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560). ***แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579.*** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.

อภิชาต ทองอยู่. (2562). ***โลกใบใหม่ : การศึกษาและห้องเรียนศตวรรษที่ 21.*** ไทยโพสต์. ข่าวทั่วไป (ออนไลน์). เข้าถึงข้อมูลจาก https://www.ryt9.coms/tpd/2968198

อรวี แสงทอง และคณะ. (2564). ***คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือสหวิทยาเขตเมืองปราการ จังหวัดสมุทรปราการ.*** มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Ford, R. (1999). ***Perception of Superintendents on Leadership Skills Traits of School Leader for the Twenty-first Century.*** (n.p.).

Newton. J. (1999). An Evaluation of the Impact of External Quality Monitoring on a Higher Education College. ***Assessment&Evaluation in Hinter Education.*** 24(2): 215-235.

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

Parental involvement in teaching and learning management for elementary school students Wat Muang School Bang Khae District Office Bangkok

ปราณฤทัย เสาร์เทพ
Pranruethai Saothep
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353102075.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร และ 2) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 163 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน ด้วยการเทียบตารางเครซี่และมอร์แกน วิธีดำเนินการวิจัย มี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (3) เก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน และ 2) ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง จำแนกตามรายได้และระดับการศึกษา พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง, การบริหารจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) To study the participation of parents in teaching and learning administration for elementary school students at Wat Muang School Bang Khae District office in Bangkok Metropolis; and 2) To compare the participation of parents in teaching and learning administration for elementary school students at Wat Muang School Bang Khae District office in Bangkok Metropolis, which classified by parent."s incom, and educational level. Research methodology was descriptive research. The population, totaling 163 the parents of elementary school students at Wat Muang School Bang Khae District office in Bangkok Metropolis, included 118 samples, to randomized by stratified random sampling

method. Research procedure consisted of 4 steps; (1) Examining documents, concepts, related theories and researches; (2) Constructingresearch instrument; (3) Collecting data; (4) Analyzing collected data. The research instrument was a questionnaire which was a 5-rating scale. The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, Standard Deviation, t-test.

Major Findings: 1) The participation of parents in teaching and learning administration for elementary school students at Wat Muang School Bang Khae District office in Bangkok Metropolis, in the overall was at the high level.When consider founded decision makng aspect was at a moderate level.Other than,it was at a very high level in every aspect; and 2) Comparison of the participation of parents in teaching and learning administration for elementary school students at Wat Muang School Bang Khae District office in Bangkok Metropolis, classified by by parent."s incom, and educational level was found that, the overall and in all aspects level, were not different.

Keywords: The Participation of Parents, Teaching and Learning

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโคโรน่าไวรัส 2019 ทำให้ห้องเรียนส่วนใหญ่ต้องถูกปิด แม้จะเปลี่ยนมาทำการเรียนการสอนแบบออนไลน์แต่ก็ไม่มีประสิทธิภาพเท่ากับการเรียนในห้องเรียนได้ ทำให้เด็กมีปัญหาทั้งการเรียนที่ต้องหยุดชะงัก ไปจนถึงความไม่พร้อมของผู้ปกครอง การขาดแคลนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ การเข้าถึงอินเทอร์เน็ต การใช้เวลาหน้าจอมากเกินไป ขาดปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน สุดท้ายทำให้เกิดความเครียดทั้งเด็กและครู "สุดท้ายคือการที่เด็กมีการเรียนรู้ที่ลดลงในช่วงการแพร่ระบาดโคโรน่าไวรัส 2019 ช่วงที่เขาต้องอยู่บ้าน หรือขาดการทบทวนบทเรียนเป็นเวลานาน ความรู้ก็อาจจะหายไป นอกจากความรู้ที่หายไปแล้ว ยังอาจส่งผลต่อพื้นฐานความรู้ในด้านสำคัญๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทุนมนุษย์ในสังคม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาฉบับแรกของไทย ในการบริหารจัดการศึกษา มาตรา 4 ให้ความหมายของการศึกษาไว้ว่า "การศึกษา" หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 8 (2) การจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มาตรา 9 (6) การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มาตรา 11 บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีหน้าที่จัดให้บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแลได้รับการศึกษาภาคบังคับตามมาตรา 17 และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องตลอดจนให้ได้รับการศึกษานอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับตามความพร้อมของครอบครัว มาตรา 12 นอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 13 (2) บิดา มารดา หรือผู้ปกครองมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ คือ การสนับสนุนจากรัฐ ให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูและการให้การศึกษา แก่บุตรหรือบุคคลซึ่งอยู่ในความดูแล มาตรา 14 บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร

เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ซึ่งสนับสนุนหรือจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีสิทธิได้รับสิทธิ ประโยชน์ตามควรแก่กรณี ตามมาตราที่ 17 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจนให้ได้รับการศึกษานอกเหนือจากการศึกษาภาคบังคับ ตามความพร้อมของครอบครัว มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา มาตรา 58 (2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กร เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมี ส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 2-33)

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของโรงเรียนและชุมชน ในการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีที่สุดแก่ผู้เรียน และหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนคือ บิดา มารดา หรือผู้ปกครองในฐานะที่เป็นผู้เลี้ยงดู และใกล้ชิดกับนักเรียนมากที่สุด โดยให้ทุกคนในครอบครัวมีส่วนร่วมในการศึกษาของสมาชิกทุกคนในครอบครัว ทั้งในรูปแบบการให้การสนับสนุนและส่งเสริมในกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะเด็กจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับครอบครัว มากกว่าอยู่ที่โรงเรียน ครอบครัวจึงเป็นสถาบันที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของเด็กเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะพ่อแม่มีบทบาทในการให้การศึกษา อบรมด้านต่าง ๆ แก่บุตรหลานของตนเอง เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย อุปนิสัยใจคอ กิริยามารยาท และด้านบุคลิกต่าง ๆ การที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลเอาใจใส่ อบรมเลี้ยงดูลูกส่งผลถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้าร่วมเรียนรู้ และร่วมแสดงความสามารถที่ หลากหลายทำให้เด็กนักเรียนได้สัมผัสประสบการณ์และเรียนรู้เรื่องจริงเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับเด็กนักเรียนและหากมีการร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครองแล้ว ผู้ปกครองจะเป็นเครือข่ายที่สำคัญ ในการช่วยเหลือ และส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนต่อไป

จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนระดับปฐมวัย (อนุบาล 1-อนุบาล 2) โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า ความพร้อมในการเรียนของนักเรียนช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโคโรน่าไวรัส 2019 การเรียนการสอนค่อนข้างมีปัญหาและอุปสรรค เนื่องจากนักเรียนยังไม่สามารถเรียนออนไลน์ได้ด้วยตนเอง การจัดการเรียนการสอนบางกิจกรรมครูไม่สามารถสอนในรูปแบบออนไลน์ได้ นักเรียนส่วนใหญ่ยังขาดเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ใช้สำหรับการเรียน นักเรียนบางคนมีปัญหาด้านครอบครัว เช่น พ่อแม่หย่าร้าง ฐานะยากจน ประกอบกับนักเรียนยังอยู่ในช่วงวัยที่มีความสนใจต่อสิ่งต่าง ๆ ในระยะเวลาสั้น ๆ และตามหลักการจัดกิจกรรมประจำวัน กำหนดระยะเวลาในการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรมให้เหมาะสมกับวัยของเด็กในแต่ละวัน แต่ยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและความสนใจของเด็ก เช่น วัย 3-4 ปี มีความสนใจประมาณ 8-12 นาที วัย 4-5 ปี มีความสนใจประมาณ 12-15 นาที วัย 5-6 ปี มีความสนใจประมาณ 15-20 นาที (หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. 2560: 42) ดังนั้น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในบริหารการจัดการเรียนการสอน จึงสำคัญอย่างยิ่งโดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างบ้านกับโรงเรียน การช่วยเหลือการเรียนที่บ้าน และการร่วมตัดสินใจในนโยบายบริหารโรงเรียน ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน แต่จากสถิติการประชุมเพื่อร่วมวางแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียน ปีการศึกษา 2563 พบว่า ผู้ปกครองมาเข้าร่วมประชุมเพียงร้อยละ 60

ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอนนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัยของโรงเรียน ในด้านการเลี้ยงดู ด้านติดต่อสื่อสาร

ด้านอาสาสมัคร ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ด้านการตัดสินใจ และด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชน ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง และชุมชนในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีรายได้ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค แตกต่างกัน

2. ผู้ปกครองนักเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ในด้านต่าง ๆ ตามกรอบทฤษฎีของเอปสไตน์ (Epstein, 1995: 701-705 อ้างถึงในประพันธ์ เดชสวัสดิ์, 2552) ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเลี้ยงดู 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านอาสาสมัคร 4) ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน 5) ด้านการตัดสินใจ และ 6) ด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 163 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970: 607-610) จำนวน 118 คน จากนั้นได้มีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้ปกครอง ประกอบด้วย

3.1.1 รายได้ของผู้ปกครอง ประกอบด้วย (1) ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน และ (2) ตั้งแต่ 15,000 บาท/เดือน ขึ้นไป

3.1.2 ระดับการศึกษาของผู้ปกครอง ประกอบด้วย (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี และ (2) ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 163 คน ในด้านต่าง ๆ ตามกรอบทฤษฎีของเอปสไตน์ (Epstein, 1995: 701-705 อ้างถึงในวิวรรณ สารกิจปรีชา, 2554: 8) ใน 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการเลี้ยงดู (Parenting) (2) ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communicating) (3) ด้านอาสาสมัคร (Volunteering) (4) ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน (Learning at home) (5) ด้านการตัดสินใจ (Decision Making) และ (6) ด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชน (Collaborating with Community)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้การรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ รายได้ และระดับการศึกษาของผู้ปกครอง เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดการศึกษา 6 ด้าน ตามกรอบทฤษฎีของเอปสไตน์ เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert (1967)

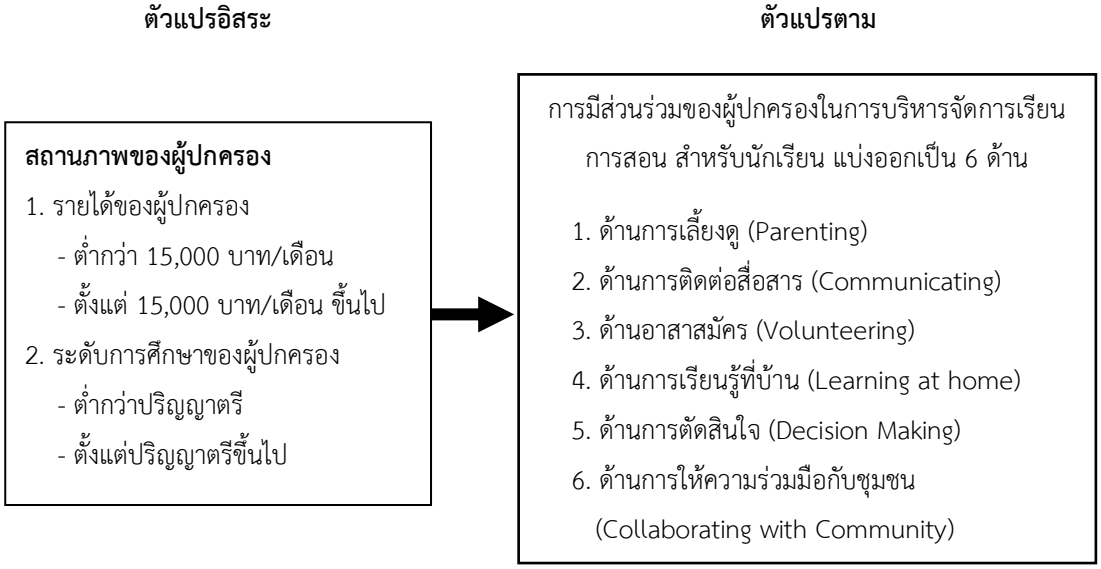
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยใช้ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ()

5.2 การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าที

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ปกครองนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน จำแนกตามรายได้ของผู้ปกครอง พบว่าผู้ปกครองที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท/เดือน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 57.63 ผู้ปกครองตั้งแต่ 15,000 บาท/เดือน ขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 42.37 ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 78.81 และผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 21.19

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกกลางนอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ด้านการอบรมเลี้ยงดูเด็ก ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน และด้านการสื่อสาร

2.1 ด้านการเลี้ยงดู พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ส่งเสริมให้เด็กช่วยเหลือตนเองในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การรับประทานอาหาร การเข้าห้องน้ำ รองลงมาฝึกทักษะที่จำเป็นในชีวิตประจำวันให้แก่เด็ก เช่น ติดกระดุม รูดซิป ใส่ถุงเท้า รองเท้า และจัดหา และจัดหา และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแนะนำการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ให้แก่เด็ก

2.2 ด้านการสื่อสาร พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีการจัดทำหรือเตรียมเอกสารต่าง ๆ ให้กับทางโรงเรียนเมื่อทางโรงเรียนขอความร่วมมือ รองลงมาผู้ปกครองติดต่อสื่อสาร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างบ้านกับโรงเรียน บุคลากร และผู้บริหารของโรงเรียนด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ไลน์กลุ่มห้องเรียน จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โทรศัพท์ โทรสาร และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของเด็กร่วมกับครู

2.3 ด้านอาสาสมัคร พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าเป็นวิทยากรพิเศษในด้านที่ตนเองถนัด และร่วมพัฒนาหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางนอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ช่วยจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ในการเรียนรู้ของเด็กตามความเหมาะสมให้กับทางโรงเรียน รองลงมามีส่วนร่วมในการพาเด็กไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้นอกสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.4 ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ส่งเสริมกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมที่บ้าน เช่น มารยาททางสังคม การทำความเคารพผู้ใหญ่ รองลงมาการชมเชย/ให้กำลังใจเมื่อเด็กทำดี และทำโทษเมื่อเด็กกระทำผิดตามความเหมาะสม และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดช่วยสอนการบ้าน สืบค้น สำรวจเกี่ยวกับสิ่งที่เด็ก ๆ กำลังเรียนรู้ หรือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรตามที่ครูประจำชั้นกำหนดให้

2.5 ด้านการตัดสินใจ พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการของห้องเรียน ร่วมประเมินแฟ้มสะสมผลงานเด็กกับครูประจำชั้น และร่วมประเมินผลการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มีส่วนร่วมในการเป็นคณะกรรมการของห้องเรียน รองลงมาร่วมประเมินแฟ้มสะสมผลงานเด็กกับครูประจำชั้น และค่าเฉลี่ยนน้อยที่สุดร่วมประเมินผลการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ในโรงเรียน

2.6 ด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชน พบว่าโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ พาเด็กไปร่วมกิจกรรมทางศาสนาและประเพณีไทย

รองลงมาเป็นตัวอย่างในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติและทรัพยากรในท้องถิ่น

3. ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ของผู้ปกครอง พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกระดับการศึกษาของผู้ปกครอง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเลี้ยงดูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเลี้ยงดู ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการอาสาสมัคร ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ด้านการตัดสินใจ และด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชน พบว่าโดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมากทุกด้าน จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาปฐมวัย และต้องการเข้ามามีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนเพื่อพัฒนาเด็กและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเด็ก ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง และโรงเรียน ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัยเป็นการจัดการศึกษาขั้นแรกของลูก ผู้ปกครองจึงให้ความสนใจ และเอาใจใส่มากเป็นพิศษ เน้นย้ำให้เห็นว่าโรงเรียนและครอบครัวเป็นสถาบันที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบอย่างเป็นทางการในเรื่อง การจัดการศึกษาของเด็ก ซึ่งมีผู้ปกครองที่มุ่งเน้นจะช่วยเด็กที่บ้าน และผู้ปกครองที่อาสาสมัครเข้ามา มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างแท้จริงในลักษณะหุ้นส่วน Epstein and others (1997: 17) ซึ่งสอดคล้องกับวารี กติกา (2540) กล่าวว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่สามารถที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนเป็นอย่างดีในการเตรียมความพร้อมให้เด็กร่วมกับโรงเรียน และผู้ปกครองก็จะเกิดความศรัทธาต่อโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร ไทย พุทธศักราช 2550 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาประกอบกับหน่วยงาน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทั้งจากส่วนกลางและภูมิภาค รวมทั้งโรงเรียนได้มีการประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจและการกระตุ้นให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับธรรมรัตน์ พงษ์ทอง (2559) ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจับพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการเลี้ยงดู ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานครด้านการเลี้ยงดู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะการเลี้ยงดูเป็นด้านที่เป็นภาระหน้าที่พื้นฐานของผู้ปกครองในเรื่องของการจัดหาอาหารที่มีคุณภาพ การหาที่อยู่

ที่เหมาะสม การดูแลสุขภาพของเด็ก รวมไปถึงการฝึกฝนเด็กให้รู้จักช่วยเหลือตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการรับประทานอาหารเอง เข้าห้องน้ำเองแต่งกายด้วยตนเอง สอดคล้องกับโฮนิง (ธีรภัทร์ เจริญดี, 2542: 16-17 อ้างอิงจาก Honing, 1987) ได้กล่าวถึงบทบาทของพ่อแม่และผู้ปกครองในการส่งเสริมลูกของตนว่า ผู้ปกครองต้องช่วยพัฒนาเด็ก คอยดูแลช่วยให้เด็กได้ช่วยตนเองมีความสามารถในการแสดงออก ผู้ปกครองต้องรู้จักเลือกของเล่นและของใช้ที่เหมาะสมกับเด็กจะช่วยพัฒนาความสามารถของเด็กได้ ให้ความสำคัญกับพัฒนาการของเด็กในทุก ๆ ด้าน จึงต้องมีความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการเด็กแต่ละช่วงวัย ฝึกการแก้ปัญหา รวมไปถึงการให้ประสบการณ์ทางสังคม เช่น การทำอาหาร การจับคู่ถุงเท้า และจากผลการศึกษาวิจัยของ นันทวีร์ พงษ์นาค (2561) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการเลี้ยงดู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับธรรมรัตน์ พงษ์ทอง (2559) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจับพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเลี้ยงดู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานครด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมในการสื่อสารเป็นช่องทางที่ทำได้ง่ายในการที่ผู้ปกครองจะรับข้อมูลข่าวสารจากทางโรงเรียนหรือโรงเรียนแจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ผู้ปกครองส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีที่ใช้สำหรับติดต่อสื่อสารได้ประกอบกับทางโรงเรียนมีช่องทางการสื่อสารผ่านสื่อออนไลน์หลากหลายรูปแบบ เช่น เฟสบุ๊ค ไลน์กลุ่ม และเว็บไซต์ของโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนยังมีการจัดประชุมผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้าพบปะครูประจำชั้นเพื่อรับรู้อย่างต่อเนื่องว่าเด็ก เรียนรู้อะไร และอย่างไรที่โรงเรียน และจากการศึกษาวิจัยของนันทวีร์ พงษ์นาค (2561) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับธรรมรัตน์ พงษ์ทอง (2559) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจับพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านอาสาสมัคร ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานครด้านอาสาสมัคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมของพ่อ แม่ ผู้ปกครองที่เหมาะสมกับสังคมในการพัฒนา ได้แก่ การเชิญผู้ปกครองมาเป็นอาสาสมัครในงานด้านต่าง ๆ ที่ผู้ปกครองถนัด เช่น สอนการร้อยมาลัย การทำเกษตร งานเย็บปักถักร้อย เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2544) กล่าวว่า ในการมาข้าร่วมกิจกรรมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ได้แก่ การเข้ามาเป็นอาสาสมัครในโรงเรียน เช่น การร่วมเป็นวิทยากร ร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ช่วยจัดทำของเล่น ผลิตสื่อประกอบอาหารเป็นแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นต้น สอดคล้องกับธรรมรัตน์ พงษ์ทอง (2559) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจับพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านอาสาสมัคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการสนับสนุนในการจัดการศึกษาให้แก่ลูก โดยการเน้นกิจกรรมที่บ้านและชุมชนที่สนับสนุนทักษะการเรียนรู้ให้กับเด็ก และช่วยให้เด็กประสบความสำเร็จในสถานศึกษา กิจกรรมที่ผู้ปกครองรับผิดชอบจัดให้เด็กเรียนรู้ เช่น ช่วยสอนการบ้าน สืบค้น สำรวจเกี่ยวกับสิ่งที่เด็ก ๆ กำลังเรียนรู้ หรือทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรตามที่ครูประจำชั้นกำหนดให้ อ่านหนังสือให้เด็กฟัง เล่นเกม สนับสนุนตามหลักสูตรของโรงเรียน อาภา ภมรบุตร (2545) กล่าวว่าการเรียนรู้ที่บ้านเป็นกระบวนการที่เด็กจะเรียนรู้จากครอบครัว ในขณะที่คนส่วนมากให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับสถานศึกษาเป็นอย่างมาก แต่จากการศึกษาวิเคราะห์เรื่องการใช้เวลาของผู้เรียนพบว่าเด็กใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ที่บ้านกับครอบครัว เด็กจะมีโอกาสเรียนรู้ในห้องเรียนเพียงร้อยละ 19 ของเวลาทั้งหมด ดังนั้นจะเห็นว่าเด็กสามารถเรียนรู้นอกห้องเรียนได้มากถึงร้อยละ 81 ของเวลาทั้งหมด สอดคล้องกับสุวัช พานิชวงษ์ (2546: 52) ที่กล่าวไว้ว่า พ่อแม่เป็นครูคนแรกและเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อเด็กเป็นอย่างมาก สิ่งที่พ่อแม่ทำเพื่อช่วยการเรียนรู้ของเด็ก พ่อแม่สามารถทำอะไรหลายอย่างที่บ้านเพื่อช่วยลูกให้ประสบความสำเร็จที่โรงเรียน เช่น การที่พ่อแม่สามารถให้คำปรึกษาเป็นผู้รับคำปรึกษาและจะทำให้เด็ก ๆ เรียนรู้การใช้เหตุผลและความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ดีขึ้น นอกจากนี้พ่อแม่และผู้ปกครองยังสามารถแนะแนวส่งเสริมด้านการเรียนได้อีกด้วย สามารถช่วยเหลือเด็กให้เลือกเรียนได้ตามความถนัดและความสนใจ และจากการศึกษาวิจัยของธรรมรัตน์ พงษ์ทอง (2559) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจับพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับนันทวีร์ พงษ์นาค (2561) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการเรียนรู้ที่บ้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการตัดสินใจ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะในระหว่างนี้เป็นช่วงที่มีการแพร่ระบาดของไวรัสโควิ-19 ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจ อาจส่งผลให้ผู้ปกครองเกิดความเครียด ซึ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จำเป็นต้องอาศัยเวลา การเสียสละ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการตัดสินใจทั้งสิ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของนริสา รอดบำรุง (2558) เรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระของ เขต 2 ในด้านการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับนันทวีร์ พงษ์นาค (2561) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชน ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนวัดม่วง เป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งโรงเรียนได้มีส่วนร่วมใน

กิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน โดยการให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ชุมชนมีส่วนร่วมกับโรงเรียนในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นที่สัมพันธ์และสอดคล้องกับความเป็นจริงของสภาพชุมชน สนองความต้องการและวิถีชีวิตของชุมชนในท้องถิ่น โดยบุคคลในท้องถิ่น เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้รู้ ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา มาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและประเมินผล ดังที่ ทัศนา แสวงศักดิ์ (2549: 103) ได้สรุปกลยุทธ์ในการทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน คือ การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับชุมชน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ปฏิรูปสถานศึกษา และโครงสร้างของท้องถิ่น สถานศึกษา เป็นศูนย์กลางของชุมชน สถานศึกษาต้องให้ความรู้ทักษะกับสมาชิกชุมชน และนำคุณค่าของชุมชนมาจัดกระบวนการเรียนรู้ในสถานศึกษา กระตุ้นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของนักเรียน ให้ครอบครัวมีส่วนเกี่ยวข้อง มีบทบาทสำคัญในสถานศึกษาและตัดสินใจในกระบวนการเรียนรู้ที่สมควรจะได้รับอย่างมีเกียรติ สอดคล้องกับธรรมรัตน์ พงษ์ทอง (2559) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจับพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

2.1 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ของผู้ปกครอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ปกครองทุกคนมีความต้องการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น มีความต้องการที่จะเข้าไปเป็นคณะกรรมการสถานศึกษา การเข้าไปร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนพัฒนาโรงเรียน เพื่อให้บุตรหลานของตนเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ฉะนั้นรายได้หรือฐานะไม่อาจเป็นข้อได้เปรียบ หรือเสียเปรียบแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับนวลศรี งามทรัพย์ (2552: 62) พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียนของผู้ปกครองเด็กปฐมวัยด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นไม่ได้ใช้เงินของผู้ปกครอง ดังนั้นรายได้ของ ผู้ปกครองจึงไม่มีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมกับทางโรงเรียน นอกจากนี้การศึกษาในปัจจุบันยังได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในเรื่องของการเรียนฟรี โดยไม่มีค่าใช้จ่าย และการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเอกชนต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับนริสา รอดบำรุง (2558) เรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระของ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับนันทวีร์ พงษ์นาค (2561) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้ พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปกครอง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดม่วงส่วนมากเป็นศิษย์เก่าของโรงเรียน จึงมีความเข้าใจและรู้จักโรงเรียนเป็นอย่างดี ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น การประชุมผู้ปกครอง การเสนอแนะความคิดเห็น แก้ปัญหา และการมีส่วนรวมจึงเป็นไปด้วยดีโดยไม่เกี่ยวข้องกับระดับการศึกษา อีกนัยหนึ่งอาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองนักเรียนทุกคนเป็นประจำ และมีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้ปกครองนักเรียนรับทราบความเคลื่อนไหวของโรงเรียนอยู่

ตลอดอยู่แล้ว อีกทั้งปัจจุบันผู้ปกครองทุกคนเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาของบุตรหลาน ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษาของเด็ก ไม่ว่าจะจบระดับชั้นการศึกษาใด สอดคล้องกับนริสา รอดบำรุง (2558) เรื่อง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระของ เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับนันทวีร์ พงษ์นาค (2561) ที่ศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยโรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ปกครอง พบว่าโดยรวมไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการบริหารจัดการเรียนการสอน สำหรับนักเรียนระดับปฐมวัย โรงเรียนวัดม่วง สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ด้านการเลี้ยงดู โรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองเห็นถึงความสำคัญของการจัดเตรียมสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ใช้สำหรับการเรียน ส่งเสริมให้เด็กมีนิสัยรักการอ่าน โดยการอ่านหนังสือนิทานให้ลูกฟังหรือจัดหนังสือให้ลูกอ่านอย่างเหมาะสมจะทำให้เด็กพร้อมต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาสมองของเด็กต่อไป

2. ด้านการสื่อสาร โรงเรียนควรส่งเสริมการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองให้อยู่ในระดับมากที่สุด เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมเสนอแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียนและบริบทของโรงเรียน และควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้แก่ผู้ปกครองโดยการจัดทำที่มีการติดต่อกันระหว่างบ้านและโรงเรียน หรือการพบครูประจำชั้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้คำปรึกษาแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหาพฤติกรรมของเด็กร่วมกับครู

3. ด้านอาสาสมัคร โรงเรียนควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปกครองคิดว่าโรงเรียนเป็นของทุกคน และทุกคนมีส่วนร่วมสร้างการศึกษาที่ดีให้แก่เด็กไม่ว่าจะเป็นร่วมพัฒนาหรือปรับปรุง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในโรงเรียน และเป็นวิทยากรพิเศษในด้านที่ตนเองถนัด

4. ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน โรงเรียนควรประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองทราบถึงประโยชน์ของการเรียนรู้ และเด็กสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ แม้กระทั่งการที่นักเรียนอยู่บ้าน ผู้ปกครองสามารถอ่านหนังสือให้เด็กฟัง เล่นเกม สนับสนุนตามหลักสูตรของโรงเรียน หรือจัดกิจกรรมให้เด็กได้สำรวจ สืบค้น กระตุ้นความคิด เพื่อส่งเสริมพัฒนาการของเด็กให้เหมาะสมตามวัย

5. ด้านการตัดสินใจ โรงเรียนควรบอกถึงประโยชน์ในการเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษา ทุกข้อเสนอแนะทุกการตัดสินใจของผู้ปกครองล้วนมีประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้แก่บุตรหลาน โดยผู้ปกครองสามารถเสนอแนะแนวทางการวางแผนในการบริหารงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

6. ด้านการให้ความร่วมมือกับชุมชน โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด ชุมชน และควรสนับสนุนให้ผู้ปกครองเห็นความสำคัญของภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีในชุมชน และปลูกฝังให้เด็กรักและร่วมกันพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการของชุมชนในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียน

2. ควรมีการศึกษาหาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจทำให้การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีความแตกต่างกัน เช่น อาชีพ สถานภาพ จำนวนนักเรียนที่อยู่ในอุปการะ ระยะทางจากบ้านถึงโรงเรียน และความสัมพันธ์เกี่ยวข้องของผู้ปกครองกับนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ธรรมรัตน์ พงษ์ทอง. (2559). ***การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยของโรงเรียนในเขตอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีรภัทร์ เจริญดี. (2542). ***การศึกษาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 11***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นันทวีร์ พงษ์นาค. (2561). ***การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนชุมชนบ้านทุ่งโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นริสา รอดบำรุง. (2558). ***การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนในเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นวลศรี งามทรัพย์. (2552). ***ปัจจัยจูงใจที่ทำให้ผู้ปกครองเด็กปฐมวัยมีส่วนร่วมกับโรงเรียน***. กรณีศึกษา: โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล จ.นครปฐม. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). ***แนวปฏิบัติของพ่อแม่ผู้ปกครองในสถานศึกษาเอกชน เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542.*** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

Epstein, Joyce L. (1995). **School/family/communitypartnerships**: *Caring for the children we Share. Phi Delta Kappan.* 701-712.

Epstein, Joyce L. (1995). ***Six Types of Parent Involvement in Schools***. North Central Regional Educational Laboratory. From http://www.ncrel.org/sdrs/aeas/issues/envrnmnt/famncomm/pa11k4.htm

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining ample size for research activities. ***Education and Psychological Measurement***, 30(3): 607-610.

แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

Motivation of School Administrators in the Nong Ta Kong Network under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2

สุภาวดี เพศประเสริฐ
Supawadee Padeprasert
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: supawadee322537@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรคือ ครูจำนวน 89 คน และกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ประกอบด้วย ครูจำนวน 73 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาเครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่าง

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study motivation of school administrators in the Nong Ta Kong Network under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare motivation of school administrators in the Nong Ta Kong Network under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level and work experience. Research methodology was a survey research. The population included 89 teachers. Sample, totaling 73 teachers was obtained by simple random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a five – point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings; 1) motivation of school administrators in the Nong Ta Kong Network under the Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, overall and each aspect were at high level; and 2) comparison of the motivation of school administrators in the Nong Ta Kong Network under the

Chanthaburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by educational level, and work experience was not different.

Keywords: Motivation, School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 ระบุไว้ในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการ จัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และมาตรา 40 ให้มีคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญา และ สถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของ สถานศึกษา ประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครองผู้แทนครูผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษาผู้แทนพระภิกษุสงฆ์ และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนกรรมการคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา การเลือกประธานกรรมการ และกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งหาก พิจารณาจากทั้ง 2 มาตราดังกล่าว จะเห็นได้วาเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการให้เกิดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของชาติให้มากที่สุด (ราชกิจจานุเบกษา, 2553: 20)

สถานศึกษาแต่ละแห่ง ครูผู้สอนมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ทั้งนี้เป็นผลมาจากการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร ซึ่งพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสามารถสะท้อนได้จากครูผู้สอน ดังนั้นความพึงพอใจของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการย่อมมีความสำคัญที่จะทำให้ครูผู้สอนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ หรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงาน ธร สุนทรายุทธ (2551: 261) ได้กล่าวถึงการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจะทำให้เกิด ลักษณะการควบคุมบังคับบัญชาเข้มงวดจะส่งผลให้เกิดอัตราการลาออกและย้ายสถานที่สอนของครูเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดความพอใจของครูผู้สอนในการทำงานที่ไม่ดีและไม่พึงปรารถนา คณะครู เกิดความคับข้องใจและไม่มีความสุขในการทำงานจึงต้องเปลี่ยนงานให้มาจากทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Theory) มีสมมุติฐานในการมองคน ดังที่ สมพร สุทัศนีย์ (2551: 25) ได้อธิบายไว้วาคนเป็นสิ่งมีชีวิตมีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการ ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจและความ พึงพอใจเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานในการบริหารงานองค์การที่มีประสิทธิภาพบุคลากรจะต้องมี ความพึงพอใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ด้วยเหตุนี้ทุกองค์กรจึงต้องการให้บุคลากรของตนเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่และสิ่งที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กบงานอย่างเต็มที่นั้นก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจนี้จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรหรือหน่วยงาน เราจึงให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ ด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่างๆ เพื่อจะช่วยยังประโยชน์ต่อบุคลากรที่จะปฏิบัติงานให้องค์กรในทัศนะของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550: 166) ได้กล่าวว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจูงใจบุคลากรในองค์การเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานในองค์การมีกำลังใจมีความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้บุคคลที่ได้รับการจูงใจที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการจะทำงานอย่างเต็มความสามารถ มุ่งมั่นที่จะให้ผลงานออกมาดีที่สุด ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของครูผู้สอนด้วยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กรไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะ

ทำให้การปฏิบัติงานการขาดงาน และการลาออกจากงานบ่อยหรืออาจจะเกิดปัญหาต่างๆ ดังนั้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลากรในองค์การสภาวะปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ยังมีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งโดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการ เปลี่ยนแปลงทางปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดีมีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแกปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร กล้าในการพูด และการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอเป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม มีสุขภาพดี มีความรักในสถาบันของชาติ และอนุรักษ์ศาสนาศิลปะ วัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารบางท่านยังปฏิบัติตนไม่เป็นตามที่องค์กรต้องการ

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นอีกเขตหนึ่งกำลังประสบกับปัญหาในเรื่องของการขอย้ายของข้าราชการครูอยู่เสมอ ๆ เหตุเพราะเนื่องจากข้าราชการครูส่วนใหญ่มิได้มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดจันทบุรี และเมื่อได้รับราชการครบกำหนดตาม

ระยะเวลาจึงทำเรื่องเขียนย้ายกลับไปยังภูมิลำเนาเดิมของตน หรือย้ายไปหาสถานที่ที่ทำงานใหม่ที่มีความเจริญก้าวหน้ามากกว่าหรือย้ายเข้าสู่ในเขตตัวเมือง เพราะต้องการมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ทำให้เกิดการขาดแคลนอัตราของข้าราชการครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2, 2560)

ดังนั้น จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาเบื้องต้นเป็นสาเหตุให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง นักเรียนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ครูผู้สอนขาดความตั้งใจในการทำงาน ไม่ทุ่มเทความสามารถและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนการสอน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบและปฏิเสธที่จะทำการริเริ่มใด ๆ ดังนั้นผู้บริหารควรจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรก เพราะถ้าหากว่าครูผู้สอนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ปัญหาดังกล่าวมาข้างต้นก็จะค่อย ๆ ลดน้อยลงและหมดไปในที่สุด ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นตัวชี้วัดที่ดีที่สุดของการมีประสิทธิภาพของการทำงานอย่างแท้จริง โดยจะสามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากผลของการปฏิบัติงาน การขาดงาน การเข้า - ออกงานและการขอย้ายไปเข้าสังกัด และปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากครูในโรงเรียน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงแล้วก็จะมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย จากสภาพปัญหาที่ได้กล่าวมาข้างต้นนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการที่จะศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ทั้งนี้เพื่อนำผลของการศึกษาค้นคว้าไปปรับใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การบริหารงานบุคลากรของฝ่ายบริหาร และผู้ที่มีความเกี่ยวข้อง ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเป็นการสร้างแรงจูงใจต่อใต้บังคับบัญชาและก่อให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าแก่โรงเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ตามการประเมินของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวนครู 89 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 73 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610) และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ การวิจัยครั้งนี้มีการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ในหัวข้อเรื่อง แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3.2 ร่างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และสิ่งที่ปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหาค่า IOC (index of Item objective congruence) พบว่าได้ค่า IOC ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00

3.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.88

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยากรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการ ครู โรงเรียน เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 73 ฉบับ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมส่งคืนภายใน 1 สัปดาห์ นับตั้งแต่วันที่รับแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการทำแบบสอบถามออนไลน์โดยผ่าน Google form ตอบกลับมา 73 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ100

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลการวิจัย

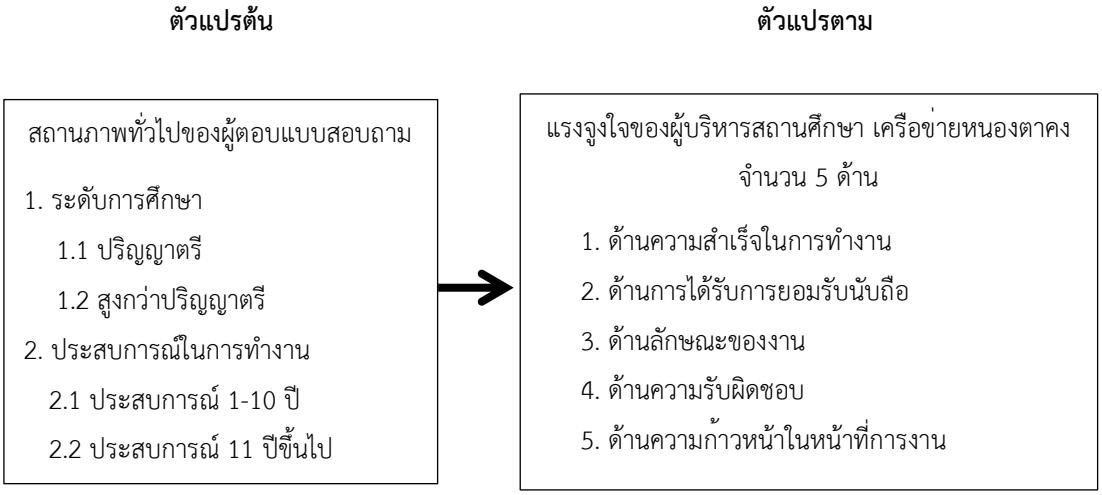
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหาร เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ

5.2 ทำการวิเคราะห์วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของผู้บริหาร เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959: 45-49) แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำมาใช้เพียงปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวม

แรงจูงใจ		SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.24	0.52	มาก	4
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.26	0.48	มาก	2
3. ด้านลักษณะของงาน	4.25	0.51	มาก	3
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.38	0.56	มาก	1
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.18	0.49	มาก	5
โดยภาพรวม	**4.26**	**0.23**	**มาก**	**-**

2. ผลการการเปรียบเทียบ แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการประเมินแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจของผู้บริหาร	ระดับการศึกษา (N=73)				t	P
	ปริญญาตรี (n=58)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=15)			
		S.D.		S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.21	0.53	4.36	0.49	-1.04	0.30
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.21	0.49	4.42	0.44	-1.62	0.11
3. ด้านลักษณะของงาน	4.27	0.53	4.19	0.44	0.57	0.57
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.37	0.59	4.44	0.39	-0.45	0.65
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.15	0.48	4.29	0.51	-1.11	0.27
รวม 5 ด้าน	**4.24**	**0.24**	**4.34**	**0.18**	**-1.57**	**0.12**

2.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีการประเมินแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แรงจูงใจของผู้บริหาร	ประสบการณ์ในการทำงาน (N=73)				t	P
	ประสบการณ์ 1-10 ปี (n=55)		ประสบการณ์ 11 ปี ขึ้นไป (n=18)			
		S.D.		S.D.		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.28	0.53	4.14	0.51	1.01	0.32
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.25	0.46	4.26	0.55	-0.05	0.96
3. ด้านลักษณะของงาน	4.24	0.52	4.30	0.51	-0.50	0.62
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.35	0.56	4.48	0.55	-0.91	0.37
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.18	0.50	4.17	0.47	0.07	0.94
รวม	**4.26**	**0.23**	**4.27**	**0.25**	**-0.19**	**0.85**

อภิปรายผล

1) แรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเป็นตัวกลางในการขับเคลื่อนความสำเร็จของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย การเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแรงจูงใจเป็นขวัญและกำลังใจเมื่อเจออุปสรรคในการทำงานแล้วสามารถแก้ ไขปัญหานั้น ๆ ได้สำเร็จด้วยดี ดังนั้น ก็สามารถทำให้ครูขับเคลื่อนงานนั้นและถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีระชัย ไชยเมือง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทรกรุงเทพฯ ประชากรที่ใช้ในศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาตัวแปรอิสระ คือปัจจัยส่วนบุคคล ตัวแปรตาม คือปัจจัยจูงใจวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที T-test F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท และระยะเวลาการทำงาน 2-3 ปี ปัจจัยจูงใจในทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรม อิสติน แกรนด์สาทร กรุงเทพฯในภาพรวมมีแรงจูงใจในระดับมาก

1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูจะทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้นั้นจะต้องเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความภูมิใจในผลงาน สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้ดี จึงจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น จุดมุงหมายที่ต้องการให้งานสำเร็จจะเป็นแรงผลักดันที่มีแรงขับเคลื่อนให้สามารถทำงานได้ตลอดจนงานสำเร็จ และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ พัชรีญา วงศ์สุวรรณศา (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ใน มหาวิทยาลัย U Channel (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel มีกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel จำนวน 92 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย สวนเบี่ยงเบน มาตรฐาน สถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent T-test) และสถิติวิเคราะห์ One-Way ANOVA ผล การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของ สถานีโทรทัศน์ในมหาวิทยาลัย U Channel พนักงานเห็นว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจและด้านการบำรุงรักษามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยในปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้าน ความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสังคมของการยอมรับนับถือเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูในการขับเคลื่อนงานต่าง ๆ ในโรงเรียน การทำงานย่อมมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน และชื่นชมผลงาน การเป็นที่ยอมรับนับถือย่อมส่งเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีแรงผลักดันให้เป็นที่ยอมรับกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เมธาวี สุขปาน (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียนกรณีศึกษา วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คะแนนของความสำคัญทางด้านความพึงพอใจกับต้นทุนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับโอกาสในการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง (ปวส.) ที่วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยทั้งสองด้าน พบว่า นักเรียนให้ความสำคัญกับปัจจัยทางด้านความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ ชื่อเสียงของสถานศึกษาที่เป็นที่รู้จักมาอย่างยาวนานและเป็นของรัฐบาล รองลงมาได้แก่ ความชอบและความถนัดส่วนตัว รวมทั้งการชักชวนจากเพื่อน ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โอโกมากะ (Ogomaka, 1986) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบของแรงจูงใจของครูในโรงเรียนสอนศาสนาในลอสแองเจอร์ลิส พบว่า ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจคือ การได้รับความเจริญก้าวหน้าในงาน รองลงมา ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือผลสัมฤทธิ์ในงาน ข้อตกลงทางศาสนา ส่วนความสัมพันธ์กับครูและนักเรียน ความสนับสนุนจากผู้ปกครองความมั่นคงปลอดภัยและการขึ้นเงินเดือน ไม่มีผลต่อแรงจูงใจของงานการได้รับการยอมรับนับถือโอกาสที่จะก้าวหน้าและแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ นโยบายของเงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสภาพการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

1.3 ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเลือกคนให้ถูกกับลักษณะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ควรอย่างยิ่ง เพราะเป็นการเลือกเอาสิ่งที่เด่นของครูมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูเห็นถึงคุณค่าในตัวของครู และมีมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานนั้นได้ดี และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ตลอดจนลักษณะของงานนั้นต้องไม่เป็นอุปสรรคกับการปฏิบัติของครูที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ลักษณะงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานให้ลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา เศษลือ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาส์น ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาส์น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูโรงเรียนในเครือสารสาส์น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึก

ในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑล รอยตระกูล (2556) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่ สาขาการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาและ 3) แรงจูงใจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขาหรือผู้รักษาการในตำแหน่งสรรพากรพื้นที่สาขาจำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขาสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ คาเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และกาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่ สาขาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไปรับชำระและคืนภาษีและงานสำรวจและเร่งรัดภาษีอากรค้าง 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สรรพากรพื้นที่สาขามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากเกือบทุกด้าน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพ การทำงาน และความมั่นคงในงาน ส่วนแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้า และด้านเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมมี 5 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงในงานความสำเร็จของงาน นโยบายและการบริหารความก้าวหน้าและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

1.4 ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาได้ตามระยะเวลาที่กำหนดโดยใช้ความพยายามอย่างเต็มที่จนเสร็จสิ้นภารกิจ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง ซึ่งสอดคล้องกับสุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558: 67) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 พบว่า ด้านความรับผิดชอบโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ไม่ลาหยุดราชการโดยไม่จำเป็นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยคำนึงถึงคุณภาพ และยินดีและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากการสอนของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ได้กำหนดกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ลัดดา พันชนัง (2559: 67) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดีมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับมอบหมายงานใด ๆ แล้วก็มีความมุ่งมั่น ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเสมอ และเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จทันเวลาเสมอ และสอดคล้องกับ ผ่องศรี พันธ์นาสีเกื้อกูล (2555) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในเขตอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับมาก

1.5 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของตนในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา เปี่ยมลาภ (2555: 6) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสอนและได้รับความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่นำมาพัฒนาศักยภาพของตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะของงานที่

ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ลัดดา พันชนัง (2559: 66) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ด้านความก้างหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากครูมีความภาคภูมิใจกับความเป็นครูมืออาชีพมากกว่าอาชีพครูและมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ เพราะมั่นใจว่าสามารถมีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ และมั่นใจว่าค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน บุคลากรสามารถนำความรู้ความสามารถไปพัฒนาส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตน นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนโดยการให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนาศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จะนำมาพัฒนาศักยภาพของตนเอง และสอดคล้องกับ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558: 67) ได้ทำการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นโรงเรียนได้ใช้ระบบคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการพิจารณาความดีความชอบหรือการเลื่อนตำแหน่งและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ได้ลาศึกษาต่อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 2 ได้กำหนด กลยุทธ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2, 2558) ไว้ว่า จะพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาทำให้ข้าราชการครูพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตนเองออย่างต่อเนื่อง (Continuous professional development) ครูจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การศึกษามีคุณภาพและมาตรฐานของวิชาชีพ กล่าวคือครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่สมอโดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาหรือการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์และส่งเสริมให้ครูมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม (Professional ethics) รวมถึงหลักธรรมาภิบาล (Good governance) ที่ผู้บริหารนำมาใช้บริหารงาน เพื่อช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมโรงเรียนใหม่ศักยภาพและประสิทธิภาพ กิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเป็นไปตามครรลองคลองธรรมจนทำให้บุคคลภายนอกศรัทธาและเชื่อมั่นอันจะทำให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกิดเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูในสถานศึกษา ศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงจูงในในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลเหมือนกันโดยไม่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ในการเสริมแรงจูงใจจึงไม่ต้องเสริมแรงตามปัจจัยส่วนบุคคลของครูสามารถทำได้เท่าเทียมกันในครูทุกระดับชั้นโดยการพัฒนาแรงจูงใจใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้อยู่ในระดับที่มากขึ้นเพื่อพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัย ทวี เนื่องอาชา (2559) ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานและความก้าวหน้าในอนาคต ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสถานะของอาชีพ และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวไม่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา พันชนัง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดและทฤษฎีของแรงจูงใจ ในส่วนของปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) ผลการวิจัยพบว่า เมื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 ปัจจัยจูงใจ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าผลการเปรียบเทียบครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าในภาพรวมแล้ว ครูและบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน ภาพรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่มากคิดเป็นคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 4.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า ท่านรู้สึกว่าความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิดความเต็มใจในการทำงานต่อ ๆ ไป มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการให้รางวัลหรือคำชมเชยในการทำงานของครู เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับครู

2. ด้านการได้รับการยอมรับ จากการวิจัยพบว่า ท่านมักจะถูกกล่าวถึงและถูกยกย่องให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมภาวะทางสังคม การมีส่วนร่วมในชุมชน การมีบทบาทในสังคมจนสังคมเกิดความยอมรับนับถือครู เพื่อส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. ด้านลักษณะของงาน จากการวิจัยพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรให้คำแนะนำในการทำงาน และคอยสนับสนุนในด้านต่างๆให้ครูเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ จากการวิจัยพบว่า ท่านสามารถตัดสินใจ และมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพของตนเองในการทำงานให้มากที่สุด เพื่อจูงใจให้ครูแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการวิจัยพบว่า ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมความก้าวหน้าของครูโดยการส่งเสริมครูไปเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองจนเกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

2. ควรมีการทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542***.

บริษัท สยามสปอรต์ ซินดิเคท จำกัด.

จินตนา เปี่ยมลาภ. (2555). ***แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิตา เศษลือ. (2556). ***แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ทวี เนื่องอาชา. (2559). ***แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนราชวินิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). ***การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.*** บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.

ธีระชัย ไชยเมือง. (2557). ***ปัจจัยที่มีส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรมอิสตินแกรนด์สาทร.*** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

พัชรีญา วงศ์สุวรรณศา. (2557). ***ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับชั้นปฏิบัติการของสถานีโทรทัศน์มหาวิทยาลัย U Channel***. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

มณฑล รอยตระกูล. (2556). ***แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

เมธาวี สุขปาน. (2556). ***ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ของนักเรียน กรณีศึกษา วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ลัดดา พันชนัง. (2559). ***แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1***. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2550. ***พฤติกรรมผู้บริโภค.*** สำนักพิมพ์ บริษัท ธีระฟิล์ม และไซเท็ก จำกัด.

สมพร สุทัศนีย์. (2551). ***จิตวิทยาการปกครองชั้นเรียน.*** บริษัทคอทฟอร์ม จำกัด.

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). ***แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อริญชญา วงศ์ใหญ่. (2558). ***แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ จังหวัดเชียงใหม่.*** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Herzberg, F (1959). Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, ***Block the Motivation to Work***. New York: John Willey.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. ***Educational and Psychological Measurement***, 30(3): 607-610.

Ogomaka, U. J. (1986). The Factors Which Motivate California Credentials Teacher to Teach in Los Angeles Archdiocesan High School. ***Dissertation Abstracts International.*** 46(12): 3563-A.

การประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Educational Quality Assurance in the Banthoonsingha Multi-Campus Group Under the Office of Samut Sakhon Primary Educational Service Area

อรพิน คำเหลือ
Orapin Kumlua
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100019.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 2) เปรียบเทียบการประกันคุณภาพการศึกษาการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วย ครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 134 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 97 คน ด้วยการเทียบค่าตารางเครจซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) สร้างเครื่องมือ (3) เก็บรวบรวมข้อมูล (4) วิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือในในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) การประกันคุณภาพในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การเปรียบเทียบการประกันคุณภาพในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพการศึกษา, กลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์

ABSTRACT

The objective of this research, were 1) to study the quality assurance at Sahawittayaketbuntoonsing Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office; and 2) to compare the quality assurance at Sahawittayaketbuntoonsing Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, classified by age and education level. The research methodology was a survey research. The population consisted of 134 teachers of the Sahawittayaketbuntoonsing Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office. The sample used in the research was 97 teachers in the Sahawittayaketbuntoonsing Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, determined by comparing Krejcie and Morgan's Tables. and objective by stratified random sampling. Research procedure consisted of 4 steps; (1) study of document and related research; (2) construction of research instrument; (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for collected data in this research was a 5-point

estimation questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency percentage, mean, Standard Deviation and t-test.

Major findings: 1) quality assurance at Sahawittayaketbuntoonsing Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, overall and each aspect were at the highest level; and 2) Comparison of quality assurance of Sahawittayaketbuntoonsing Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, classified by age and educational level overall and each aspects were not different.

Keywords: Education Quality Assurance, Sahawittayaketbuntoonsing Group

บทนำ

"การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้อง มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง" เป็นความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และได้กำหนดหลักการสำคัญข้อหนึ่ง คือ ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา โดยที่กำหนดให้ "มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา" เป็นภารกิจสำคัญหมวดหนึ่งที่สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการ อีกทั้งต้องเป็นไปตามระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดด้วย

การประกันคุณภาพเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีคุรภาพตามมาตรฐาน ผู้จบการศึกษามีคุณภาพตามที่มุ่งหวัง ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร/สถานประกอบการที่รับช่วงจบการศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพได้มาตรฐาน แม้จะไม่เท่ากันแต่แตกต่างกันๆไม่มากนัก นักเรียนที่จบการศึกษาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด ดังนั้น ผู้เรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหาร ครูและบุคลากรสนับสนุนทุกคนในสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงตลอดเวลา ไม่ว่าจะคิดทำกิจกรรมใดหรือโครงการใดก็ตาม ผู้เรียนจะต้องได้รับผลและประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม นอกจากนี้ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวัง กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบันและต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ได้ให้ความหมายของ "การประกันคุณภาพการศึกษา" ว่าเป็นการประเมินและการติดตามตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับและแต่ละประเภทการศึกษา ได้มีกลไกในการควบคุมตรวจสอบระบบบริหารคุณภาพการศึกษาที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนว่าสถานศึกษานั้นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและตามกฎกระทรวงนี้ กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสภานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศ พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนาการจักหารศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ จัดให้มีการประเมินผลและมีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และจัดส่งรายงานการประเมินตนเองให้แก่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล

สถานศึกษาเป็นประจำทุกปี ดังนั้นจะเห็นได้ว่าระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นเหมือนแผนที่ในการเดินทางพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ และใช้เป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

จากภาระงานที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งผลจากการศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ทราบถึงการดำเนินงาน และแนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน เพื่อเป็นข้อมูลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มุ่งสู่เป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพสูงสุดตามศักยภาพของแต่ละบุคคล และพร้อมที่จะรับการประเมินภายนอกได้อย่างมั่นใจ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. เพื่อเปรียบเทียบการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการประเมินของครูผู้สอน จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 134 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 97 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางกำหนดขนาดของเครจซี่และมอร์แกน (Krecie and Morgan, 1970) แล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวนทั้งสิ้น 97 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็น

1) อายุ ได้แก่ (1.1) 20-40 ปี และ (1.2) 41-60 ปี

2) ระดับการศึกษา ได้แก่ (2.1) ปริญญาตรี และ (2.2) สูงกว่าปริญญาตรี

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาเครื่องมือจากการศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี (มาณพ แจ้งพลอย, 2556) มีจำนวน 32 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การจัดระดับดังนี้

ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงมากที่สุด	มีค่าระดับ	คะแนน 5
ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงมาก	มีค่าระดับ	คะแนน 4
ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงปานกลาง	มีค่าระดับ	คะแนน 3
ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงน้อย	มีค่าระดับ	คะแนน 2

ระดับปฏิบัติที่เป็นจริงน้อยที่สุด มีค่าระดับ คะแนน 1

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบ โดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิงแก้ว (2535: 23-24) แล้วแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหมดไว้ ดังนี้

4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับการประเมินการประกันคุณภาพ มากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับการประเมินการประกันคุณภาพ มาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับการประเมินการประกันคุณภาพ ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับการประเมินการประกันคุณภาพ น้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับการประเมินการประกันคุณภาพ น้อยที่สุด

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้

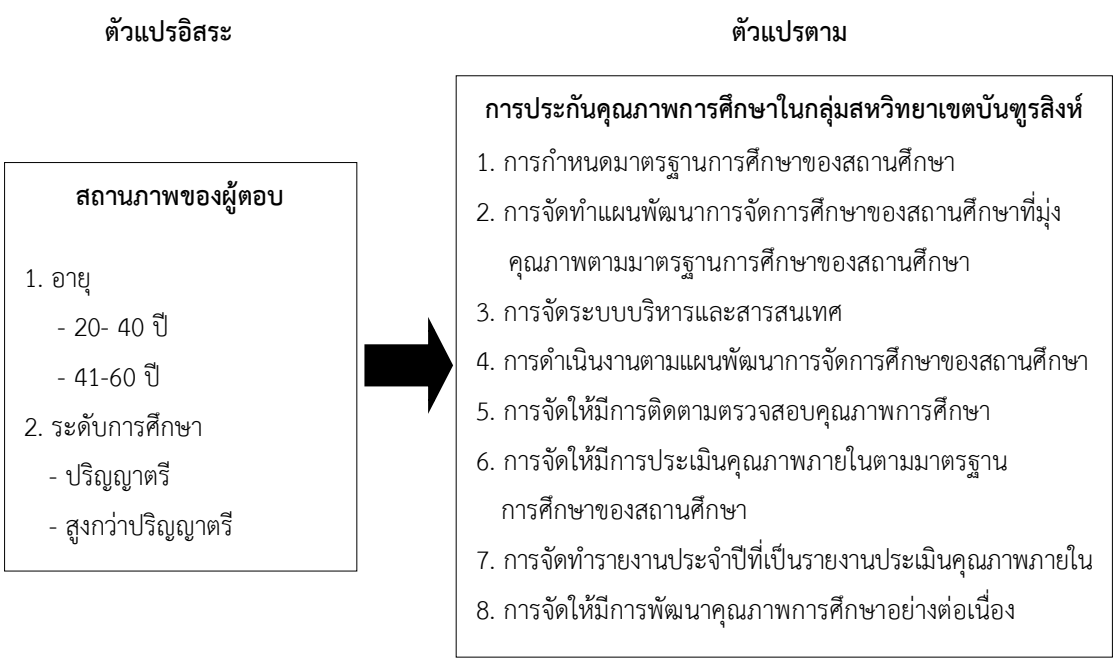
4.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) และ 2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach’s Alpha Coefficient)

4.2 สถิติที่ใช้ในการพรรณนาข้อมูล ได้แก่ 1) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) 2) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 3) ค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที แบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: Thomas J. Sergiovanni, (1982). Ten principles of quality leadership. Educational leadership, 16: 331-339

ผลการวิจัย

ผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สรุปผลได้ดังนี้

ผลการประเมินระดับการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้าน

1. การประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา, การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และน้อยที่สุด คือ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. การประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ พบว่า

2.1 อายุ 20-40 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา, การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพ

2.2 อายุ 41-60 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพ รองลงมา คือ การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3. การประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

3.1 ระดับปริญญาตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

4. ผลการเปรียบเทียบระดับการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่เหลืออีก 6 ด้านมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการเปรียบเทียบระดับการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้ของครูมีความแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่เหลืออีก 5 ด้านมีการรับรู้ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ใน 8 ด้าน ของครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดอาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนกลุ่มในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา, การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน, การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ, การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา, การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา, การจัดทำแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และน้อยที่สุด คือ การดำเนินงานตรมแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติรัตน์ กันนะ (2557) ได้วิจัยเรื่อง ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสานักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พิจารณาในภาพรวมพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำได้ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา, 2) ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน, 3) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา, 4) ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา, 5) ด้านการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ, 6) ด้านการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา, 7) ด้านการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และ 8) ด้านการจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ส่วนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่เหลืออีก 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลชนก ทรายคำ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 พบว่า ระดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กดังกล่าวโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะพบว่า ควรมีประชุมกำหนดการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพมาตรฐาน รองรับกลยุทธ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 บุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันวางแผนและปฏิบัติตามการประกันคุณภาพที่กำหนดแต่งตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบคุณภาพตามสภาพจริง โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาเข้าร่วมด้วย และการจัดทำรายงานตนเองควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

2.1 การเปรียบเทียบระดับการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ครู

ที่มีอายุ 41-60 ปี มีผลการประเมินสูงกว่าครูที่มีอายุ 20-40 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุ 41-60 ได้ผ่านการทำงานเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาจนเข้าใจในแผนการพัฒนาการศึกษา การดำเนินงานตามแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ดำเนินการตามแผนการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการประกันคุณภาพการศึกษา จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เป็นปัจจุบันสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตลอดเวลาและมีความรู้ ตลอดจนการประเมินผลคุณภาพภายในของโรงเรียนโดยยึดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเป็นหลักและรายงานประเมินคุณภาพภายในประจำปีได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ละชัดเจน ได้ดีกว่าครูที่มีอายุ 20-40 ปี

2.2 การเปรียบเทียบระดับการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายในทั้งนี้ครูที่มีอายุ 20-40 ปี มีผลการประเมินสูงกว่าครูที่มีอายุ 41-60 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุ 20-40 ปี มีวิธีการอันหลากหลายในการวิเคราะห์ข้อมูลในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีผู้บริหารคอยนิเทศติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

2.3 ผลการเปรียบเทียบระดับการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษาการจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน และการจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนที่เหลืออีก 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารและครูดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้ผลการพัฒนาการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาโดยการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษา

2. การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพ ผู้บริหารควรมีการติดตามและตรวจสอบอย่างใกล้ชิด กำกับและติดตามคอยให้คำปรึกษา โดยมีการนิเทศ ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และสรุปผลการตรวจสอบคุณภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนอื่นนอกเหนือจากกลุ่มโรงเรียนตนเอง

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มโรงเรียนอื่นนอกเหนือจากกลุ่มโรงเรียนตนเอง

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2543). ***แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้.*** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546 ก). ***คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.*** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552 ก). ***คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.*** กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545***. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอรต์ ซินดิเค จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 3)***. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอรต์ ซินดิเคท จำกัด.

กฤษณธรรม ถาพันธุ์, ชูชาติ พ่วงสมจิตร์. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอกสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1**. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน.

กมลชนก ทรายคำ. (2560). **การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1**, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

กานต์เลิศ ก้อนหิน. (2555). ***การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,สำนักงาน. (2554). ***แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

ฐิติรัตน์ กันนะ. (2557). ***ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทองพูล คำเรืองศรี. (2553). ***การดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่เปิดสอน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ภาดา โรจน์ทังคำ. (2558). ***สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

วาลิช ลีทา. (2560). ***สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วีระศักดิ์ เชื้อเจ็ดตน. (2550). ***การบริหารจัดการตามระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเวียงป่าเป้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. เชียงราย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ. (2554). ***แนวทางการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553***. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

Beauchamp, R.H. (1975). ***Education in Japan : A Source Book.*** New York : Garland.

Bernard, A.E. (2004). A Stusy of Role of the Senior High School Principal as Instruction Leader, ***Dissertation Abstract International***. 45(04): 994-A.

Best, John W. (1977). ***Research in Education.*** (3rd ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Bruce, Francis J. (1978). **Curriculum and Instruction.** In The International Encyclopedia of Higher Education. Vol.3 San-Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Bugg, Kent Andrew. (2001) Quality Assurance and Improvement Planning in Illinois HighSchools, ***Dissertation Abstracts International,*** 61(11): 4330-A;

Carney, D. (2005). The Changing Public role in Services to Agiculture: A Framework for Analysis. ***Food Policy.*** 20(6): 521-528.

Chester, N.M. (1996). ***An lntroduction to School Administration.*** New York: McMillan.

Deborah Nolan Duncan Temple Lang. (2007). ***Dynamic, Interactive Documents for Teaching Statistical Practice***. New York: Wiley.

Delaney, J.G. (2005). ***The Reletionship between School-Based Management and School Improvement.*** Alberta : Graduate School, University of Alberta.

Desautel, R.A. (2008). Administrative Role Perception of North DagotaElemenary School Principals as Related to Selected Dimension of Administrative Function University Microfilms International. ***Dissertation Abstracts International,*** 39(4): 4-A; Sumer.

D. Lim. (1999). Quality Assurance in Higher Education in Developing Countries. ***Assurance & Evaluation in Higher Education***, 24: 4379-390.

Feld M.P.man. (1971). ***Psychology in the Industrial Environment.*** London: Butterworth and Co.,Ltd.

Foster ; Charles R. F. & Richard, C. (1952). ***Psychology of Life Adjustment.*** Chicago: America Technical.

การบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับเครือข่ายหนองตาคงอำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

Student affairs administration in the Nong Ta Kong Network Education Area Coordination Center School, Pong Nam Ron District, Chanthaburi Province

วันชนะ ไชยศรี
Wanchana Chaisi
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: pwpong2534chana@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ตามการประเมินของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน รูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ ครูจำนวน 89 คน และกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ประกอบด้วย ครูจำนวน 73 คน วิธีดำเนินการวิจัยมี 4 ขั้นตอน ได้แก่ (1) การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย (3) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ (4) การวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหาร, กิจการนักเรียน

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study student affairs administration in the Nong Ta Kong Network Education Area Coordination Center School, Pong Nam Ron District, Chanthaburi Province; and 2) to compare student affairs administration in the Nong Ta Kong Network Education Area Coordination Center School, Pong Nam Ron District, Chanthaburi Province, classified by educational level and work experience. Research methodology was a survey research. The population included 89 teachers. Sample, totaling 73 teachers, was obtained by stratified random sampling method. Research procedure consisted of 4 steps: (1) study of literature and related research; (2) creation of research instrument: (3) data collection; and (4) data analysis. The instrument used for data collection was a five - point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings: 1) student affairs administration in the Nong Ta Kong Network Education Area Coordination Center School, Pong Nam Ron District, Chanthaburi Province, overall and each aspect were at high level; and 2) comparison of student affairs administration in the Nong Ta Kong Network Education Area Coordination Center School, Pong Nam Ron District, Chanthaburi Province, classified by educational level, and work experience were not different.

Keywords: Student Affairs, Administration

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 54 (2560: 14-15) ได้บัญญัติไว้ว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่งเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 หมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งในมาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนักที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพรู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ (1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเอง และความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม (2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน (3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา (4) ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง (5) ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มาตรา 26 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา ให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย มาตรา 27 ให้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่ทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ในวรรคหนึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ มาตรา 28 หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งหลักสูตรการศึกษาสำหรับบุคคลตามมาตรา 10 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคสี่ ต้องมีลักษณะหลากหลาย ทั้งนี้ ให้จัดตามความเหมาะสมของแต่ละระดับโดยมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลให้เหมาะสมแก่วัยและศักยภาพ สาระของหลักสูตร ทั้งที่เป็นวิชาการ และ

วิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุล ทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม และความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา นอกจากคุณลักษณะในวรรคหนึ่งและวรรคสองแล้วยังมีความมุ่งหมายเฉพาะที่จะพัฒนาวิชาการ วิชาชีพชั้นสูงและการค้นคว้า วิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาสังคม ศูนย์วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษาเพื่อเด็กและผู้มีความต้องการพิเศษ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2551: 17) สถานการณ์ และปัญหาของเด็กและเยาวชนไทยขณะนี้กำลังเผชิญกับความเสี่ยงมากมายอันเกิดจากสังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมอันตรายที่ล้อมรอบตัวเด็ก เด็กและเยาวชนจำนวนมากซึมซับพฤติกรรมความรุนแรง สื่อลามกอนาจาร เสพยาเสพติด มีเพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร อยู่ในแหล่งมั่วสุม และอื่น ๆ จนพฤติกรรมเหล่านี้กลายเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตร่วมสมัยของเด็กและเยาวชนที่เติบโตขึ้นทุกวัน ในโครงการศึกษาวิจัยศักยภาพท้องถิ่นในการพัฒนาและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

จากสภาพปัญหาและความสำคัญการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนตามความคิดเห็น ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ของโรงเรียนในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการสนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียน ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม สติปัญญา มีความรู้และมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามความต้องการของสังคม เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริการในกิจการนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถนำความรู้และข้อมูลดังกล่าวไปประยุกต์ใช้กับงานบริหารด้านกิจการนักเรียนของโรงเรียนในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ตามการประเมินของครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู ของโรงเรียนในศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2564 จำนวน 7 โรงเรียน 89 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้ใช้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970: 607-610) จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 73 คน หลังจากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยกำหนดแต่ละโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ แล้วทำการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีในการสร้างเครื่องมือและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานกิจการนักเรียน

3.2 นำแบบสอบถามปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

3.3 นำข้อคำถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านภาษาและความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของเนื้อหา (index of Item objective congruence: IOC) พบว่าได้ค่า IOC ทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00

3.4 แก้ไข ปรับปรุงโดยจัดทำเป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษา

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนที่อยู่ใกล้เคียง และมีลักษณะการบริหารที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบคุณภาพด้วยการหาค่าความเที่ยง ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามฉบับนี้ เท่ากับ 0.93

3.7 ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยากรุงเทพธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการครู ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เลือกไว้ได้ทำแบบสอบถาม จำนวน 73 ฉบับ และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์ นับตั้งแต่วันที่รับแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ โดยจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา 73 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ไปตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

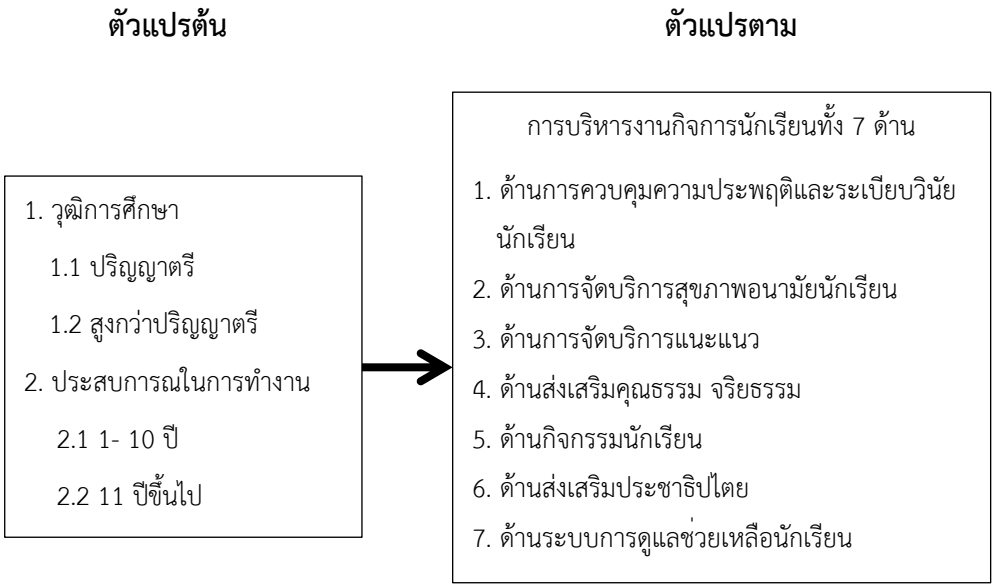
5. การวิเคราะห์

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานกิจการนักเรียนตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ

5.2 ทำการวิเคราะห์วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้โดยใช้สถิติการทดสอบค่าที (t-test)

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนในศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนขององค์กรและนักวิชาการหลายท่านมาสังเคราะห์ ประกอบด้วย พรบ.การศึกษาแห่งชาติ (2542), หลักสูตรการศึกษา (2551), ภัทรวดี แตรสังข์ (2556), จันจิรา แกล้วหาญ (2557), วีรเชษฐ์ ไชยกูล (2556), เจนจิรา ชูประเสริฐ (2558), ศิโรโรตน์ เถาปรัก (2556), ทิพสุคลธ์ หงส์ชู (2559), กัญจนา บัวไสว (2558), ณะภา ลีพรม (2557) และกำไลทอง จันทร์ไทยศรี (2556) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. การบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการจัดบริการสุขภาพอนามัยนักเรียน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านกิจกรรมนักเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ การบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวม

การบริหารงานกิจการนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยนักเรียน	4.24	0.42	มาก
2. ด้านการจัดบริการสุขภาพอนามัยนักเรียน	4.25	0.52	มาก
3. ด้านการจัดบริการแนะแนว	4.22	0.53	มาก
4. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	4.35	0.52	มาก
5. ด้านกิจกรรมนักเรียน	4.16	0.52	มาก

การบริหารงานกิจการนักเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
6. ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย	4.20	0.50	มาก
7. ด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.20	0.450	มาก
รวม	**4.23**	**0.29**	**มาก**

2. ผลการการเปรียบเทียบ การบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ ที่ต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียน แตกต่างกัน โดยผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

2.1 ครูที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีการประเมินการบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกิจกรรมนักเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการประเมินสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกัน

การบริหารงานกิจการนักเรียน	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี (n = 58)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 15)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยนักเรียน	4.24	0.41	4.25	0.45	-0.05	0.96
2. ด้านการจัดบริการสุขภาพอนามัยนักเรียน	4.24	0.51	4.28	0.58	-0.30	0.77
3. ด้านการจัดบริการแนะแนว	4.18	0.52	4.41	0.54	-1.67	0.10
4. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	4.30	0.55	4.52	0.40	-1.52	0.13
5. ด้านกิจกรรมนักเรียน	4.10	0.54	4.39	0.37	2.11*	0.04
6. ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย	4.18	0.50	4.28	0.52	-0.70	0.49
7. ด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.21	0.49	4.59	0.55	0.35	0.73
รวม	**4.20**	**0.30**	**4.33**	**0.26**	**1.52**	**0.13**

2.2 ครูที่มีประสบการทำงานที่ต่างกัน มีการประเมินการบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน

การบริหารงานกิจการนักเรียน	ประสบการณ์ในการทำงาน				t	p
	1- 10 ปี (n = 55)		11 ปีขึ้นไป (n = 18)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยนักเรียน	4.23	0.42	4.28	0.43	0.42	0.67
2. ด้านการจัดบริการสุขภาพอนามัยนักเรียน	4.25	0.53	4.24	0.51	0.11	0.91
3. ด้านการจัดบริการแนะแนว	4.22	0.50	4.22	0.62	0.12	0.99
4. ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	4.38	0.49	4.25	0.64	0.95	0.35
5. ด้านกิจกรรมนักเรียน	4.17	0.54	4.11	0.47	0.42	0.67
6. ด้านส่งเสริมประชาธิปไตย	4.27	0.46	4.01	0.58	2.07	0.41
7. ด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน	4.21	0.49	4.15	0.53	0.47	0.64
รวม	**4.25**	**0.25**	**4.181**	**0.39**	**0.73**	**0.47**

อภิปรายผล

1. การบริหารงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการจัดบริการสุขภาพอนามัยนักเรียน และค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านกิจกรรมนักเรียน ทั้งนี้ เพราะครูในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความเข้าใจหลักการและแนวทางในการบริหารงานกิจการนักเรียน และมีการประชุมชี้แจงการทำงานก่อนการดำเนินการบริหาร รวมทั้งให้ความสำคัญกับนักเรียนจึงทำให้โรงเรียนมีการออกระเบียบ และคู่มือเกี่ยวกับระเบียบวินัยว่าด้วยความประพฤติของนักเรียน การแต่งกายและการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนในคู่มือของนักเรียน ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาและท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา แกล้วหาญ (2557: 95 - 102) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี กับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี กับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า มีการประเมินไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพัชร เกตุรัตน์ (2561: 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนก

ตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ บุญดอก (2559: 94) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพัชร เกตุรัตน์ (2561: 63) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารกิจการนักเรียนของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ราชบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในงานบริหารกิจการนักเรียนร่วมกับกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันวางแผน และร่วมกันประชุม หารือ และแสดงความคิดเห็น ในเรื่องของการวางแผนงานกิจการนักเรียนอย่างเป็นระบบ และมีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนให้ครบถ้วนตามขั้นตอนอย่างสม่ำเสมอทุกปีการศึกษา

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี กับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีการประเมินไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตวรรษ กฤษณา และคณะ (วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 2564: 23) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายข้อ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ บุญดอก (2559: 92) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการติดตามพฤติกรรมนักเรียนที่เปลี่ยนแปลงไปในสภาพแวดล้อมและสังคมปัจจุบันอย่างรวดเร็ว มีการนิเทศกำกับติดตามประเมินผล การดำเนินงานในฝ่ายกิจการนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งความคิดเห็นในงานกิจการนักเรียนมองเห็นปัญหาไปในทิศทางเดียวกัน โดยผู้บริหารได้มีการสนับสนุนในการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ครูมีการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้ การศึกษาดูงาน ฯลฯ ส่งผลให้สภาพการบริหารกิจการนักเรียนในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านกิจกรรมนักเรียน ผู้บริหารควรวางแผนกำหนดแนวทาง การส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียน โดยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน จัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัด และความสนใจของนักเรียน ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง

2. ด้านระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดตั้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้เป็นระบบและมีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการจัดเก็บข้อมูลนักเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานกิจการนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานกิจการนักเรียนของผู้บริหารในโรงเรียนศูนย์ประสานงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับเครือข่ายหนองตาคง อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542***. บริษัท สยามสปอรต์ ซินดิเคท จำกัด.

กัญจนา บัวไสว. (2558). ***การพัฒนารูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30***. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

กำไลทอง จันทร์ไทยศรี. (2556). ***การศึกษาการบริหารงานด้านกิจการนักเรียนของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร (กลุ่มกรุงเทพตะวันออก)***. วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

จันจิรา กล้าหาญ. (2557). ***การศึกษาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2***. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

เจนจิรา ชูประเสริฐ. (2558). ***การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36***. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ณะภา ลีพรม. (2557). ***การพัฒนารูปแบบการบริหารงานกิจการนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 : กรณีกิจกรรมชุมนุม กิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ยุวกาชาด และกิจกรรมสภาเรียน***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชานวัตกรรมบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ทิพสุคลธ์ หงส์ชู. (2559). ***การพัฒนางานกิจการนักเรียนสู่ศตวรรษที่ 21 ในโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 5 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง***. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ และนานาชาติ ครั้งที่ 8 “Research 4.0Innovation and Development SSRU’s 80th Anniversary”.

ภัทรวดี แตรสังข์. (2556). ***การนำเสนอแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560. ***ราชกิจจานุเบกษา***. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.

วราภรณ์ บุญดอก. (2559). ***สภาพและปัญหาการบริหารกิจการนักเรียนโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2***. ภาคนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีรเชษฐ์ ไชยกุล. (2556). ***ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักเรียนของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย***. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.

ศตวรรษ กฤษณา และคณะ. (2564). การบริหารงานกิจการนักเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. ***วารสารการบริหารการศึกษา มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด***. 2564 (1): 23-34.

ศิโรโรตน์ เถาปรัก. (2556). ***ปัญหาและแนวทางการบริหารงานกิจการนักเรียนโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3***. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Leadership of School Administrators in Sahawittayaketbanthoonsingh Group Under The Samutsakhon Primary Educational Service Area Office

ธิติมา มูลวันดี
Thitima Munwandee
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353102074.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วยครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 134 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the leadership of school administrators in Sahawittayaketbanthoonsingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office; and (2) to compare leadership of school administrators in Sahawittayaketbanthoonsingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, classified by age and work experience. This research was a descriptive research. The population consisted of 134 people in Sahawittayaketbanthoonsingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, academic year 2021. Sample size was determined by Krejcie & Morgan's Table. The sample was obtained by simple random technique, totaling 97 people. The instrument used for data collection was a 5-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings: 1) the leadership of school administrators in Sahawittayaketbanthoonsingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, the overall and each aspect were at the highest level; and 2) comparison of leadership of school administrators in Sahawittayaketbanthoonsingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, classified by age and work experience, the overall and each aspect were not different.

Keywords: Leadership, School Administrators

บทนำ

เนื่องจากในปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัฒน์ ซึ่งเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี มีการศึกษาเป็นรากฐานและกระบวนการที่สำคัญในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าในสังคม ทั้งยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งการพัฒนาประเทศจำเป็นต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพเป็นสำคัญ ประเทศที่ประชากรได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงทั้งประเทศก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนา เกือบทุกด้าน จึงนับได้ว่าการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของประเทศ ถ้าสถานศึกษาขาดคุณภาพ คุณภาพต่ำลงจะทำให้คุณภาพประชากรและกำลังคนของประเทศตกต่ำด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และเป็นกำลังสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ความสำคัญของการศึกษาต่อการพัฒนาประเทศ จะเห็นได้จากแผน การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2545 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,2545: 8 ระบุว่า“การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทุกๆด้านของประเทศ” (ธีรศักดิ์ เจิมมงคล, 2550: 1)

คุณภาพของสถานศึกษาจะดีขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำและทำงานร่วมกับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวน การตัดสินใจ มีความพอใจและมีความสุขในการทำงาน การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะผู้นำของผู้บริหารในการใช้อิทธิพลที่ทำให้บุคลากรยินยอมทำตามความต้องการของตน (สุมาพร ทำทอง,2554: 1) ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการบริหารงาน เพราะผู้นำเป็นตัวแทนองค์กร เป็นจุดรวมพลังของบุคคลในองค์กร เป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับ อย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจจากสมาชิกในแต่ละสถานการณ์ เพื่อทำหน้าที่พาหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจที่เขามีเป็นแรงผลักดันในการโน้มน้าวและกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ณัฏพันธ์ เขจรนันทน์, 2551: 120)

ภาวะผู้นำจึงเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารจัดการศึกษา เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน ผู้นำควรมีบทบาทในการเป็นผู้รับรู้ ผู้ประสานงาน สนับสนุน อำนวยความสะดวก เพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ลิเคอร์ท (Likert อ้างถึงใน สุมาพร ทำทอง, 2554: 2) ประสิทธิภาพขององค์กรอาจจะพิจารณาได้จากความพึงพอใจของสมาชิกในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำ ต้องเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรม เป็นผู้กำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน มีศิลปะของบุคคลที่สามารถโน้มน้าวให้บุคคลหนึ่งหรือหลายคนได้แสดงศักยภาพของตนเองตามที่ผู้บริหารประสงค์ภายใต้สถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของส่วนรวมหรือของผู้นำได้อย่างมีเงื่อนไข (สันติ บุญภิรมย์, 2552: 230) เป็นการใช้อำนาจต่อบุคคลอื่นเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จต่อองค์กรนั้นเอง

ผู้บริหารสถานศึกษานับเป็นบุคคลที่สำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรในการปฏิรูประบบการศึกษา เป็นบุคคลที่สำคัญในการเปิดมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ.2542 (กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา,2547: 3-7) ภาวะผู้นำของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาของชาติและต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้หลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจ

กลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีโรงเรียนทั้งหมด 10 โรงเรียน บริหารจัดการศึกษา ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เป้าหมาย มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีสุข สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันด้านการศึกษาเพิ่มสูงขึ้น จากข้อมูลแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร กลุ่มนโยบายและแผน พบว่า ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-Net) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2563 กับระดับสพฐ. และระดับประเทศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับสพฐ. และระดับประเทศทุกด้าน สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาใน การปฏิบัติงาน การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน หรือเกิดจากการไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนเท่าที่ควร เนื่องจากการไม่ยอมรับพฤติกรรมบางประการของผู้บริหาร การปฏิบัติตน การแสดงออกที่ไม่เหมาะสม ขาดการวางแผนงานที่ดี การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ขาดการนิเทศ ติดตามประเมินผล ครูในสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาค่อนข้างน้อย ขาดการกระตุ้นในการปฏิบัติงาน ไม่ได้ใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขาดการกระจายอำนาจทาง การบริหาร บุคลากรในสถานศึกษาบางแห่งมีจำนวนมากอาจทำให้เกิดความขัดแย้ง ไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ การบริหารบนความขัดแย้งเป็นภารกิจที่ผู้บริหารจะต้องดำเนินการแก้ไข ต้องใช้ความรอบคอบ ไม่ละเลยกับปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น บริหารจัดการในลักษณะทำตัวอยู่เหนือความขัดแย้ง ในปัจจุบันไม่สามารถกล่าวได้ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งดีหรือไม่ดีแต่ถือเป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติอย่างหนึ่งในองค์กรที่ผู้บริหารจะต้องยอมรับความขัดแย้ง ค้นหายุทธวิธีในการแก้ปัญหา หากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่เหมาะสม อาจทำให้บรรยากาศในองค์การ เต็มไปด้วยการแข่งขัน ขู่เข็นและคุกคาม จากนั้นความขัดแย้งจะรุนแรงขึ้นจนกลายเป็นความขัดแย้งในทางทำลาย อาจส่งผลให้องค์กรเสื่อมลงในที่สุด แต่ในทางตรงกันข้าม หากใช้วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสม สามารถเพิ่มบรรยากาศของความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แก้สถานการณ์ความขัดแย้งหรือใช้ความขัดแย้งเป็นฐานอาจส่งผลในทางสร้างสรรค์องค์กรให้เจริญ (เขมมารี รักษ์ชูชีพ, 2553: 192) เมื่อกล่าวถึงบทบาทของผู้บริหาร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารการศึกษา อย่างมีสติ พร้อมพรั่งด้วยข้อมูล ความรู้ประสบการณ์ ต่อสู้กับปัญหาความขัดแย้งเพื่อสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและองค์กรที่รับผิดชอบอยู่ รวมทั้งผลักดันให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น เมื่อเผชิญกับปัญหาหรือป้องกันไม่ให้ปัญหากลายเป็นอุปสรรค ทำลายตัวเองและองค์กร ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องตามทฤษฎีหรือหลักการบริหาร ย่อมได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายทั้งคน และงานการบริหารก็จะประสบความสำเร็จ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้วยผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 7 ด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการประสานงานและด้านการเข้าสังคม โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการรับรู้ของครู นำไปสู่การบริหารการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการประเมินของครูโดยจำแนกตามอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แตกต่างกัน

2. ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน ประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขต บัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการประเมินของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่ม สหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามแนวคิดของกริฟฟิทส์ (Griffiths,1956: 243-253) 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน และ 7) ด้านการเข้าสังคม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 10 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 มีครูทั้งหมด 134 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2564 จำนวน 97 คน ได้มาโดยการใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Simpling)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งประกอบไปด้วยตัวแปรส่วนต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1) อายุ ได้แก่ (1.1) ต่ำกว่า 35 ปี และ (1.2) 35 ปี ขึ้นไป 2) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ได้แก่ (2.1) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ต่ำกว่า10 ปี และ (2.2) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยให้ความคิดเห็นตามแนวคิดของ กริฟฟิทส์ (Griffiths,1956: 243-253) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม 2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข 3) ด้านการยอมรับนับถือ 4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ 5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ 6) ด้านการประสานงาน และ 7) ด้านการเข้าสังคม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check-lists) สอบถามเกี่ยวกับอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยแบบสอบถามเป็นตามแนวคิดของกริฟฟิทส์ (Griffiths,1956: 243-253) ซึ่งสอดคล้องกับเนื้อหา 7 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านการมีความคิดริเริ่ม จำนวน 6 ข้อ
2) ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข จำนวน 6 ข้อ
3) ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 7 ข้อ
4) ด้านการให้ความช่วยเหลือ จำนวน 6 ข้อ
5) ด้านการโน้มน้าวจิตใจ จำนวน 6 ข้อ
6) ด้านการประสานงาน จำนวน 7 ข้อ
7) ด้านการเข้าสังคม จำนวน 7 ข้อ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติพื้นฐาน

1) ร้อยละ (Percentage) / ความถี่ (Frequency)

2) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

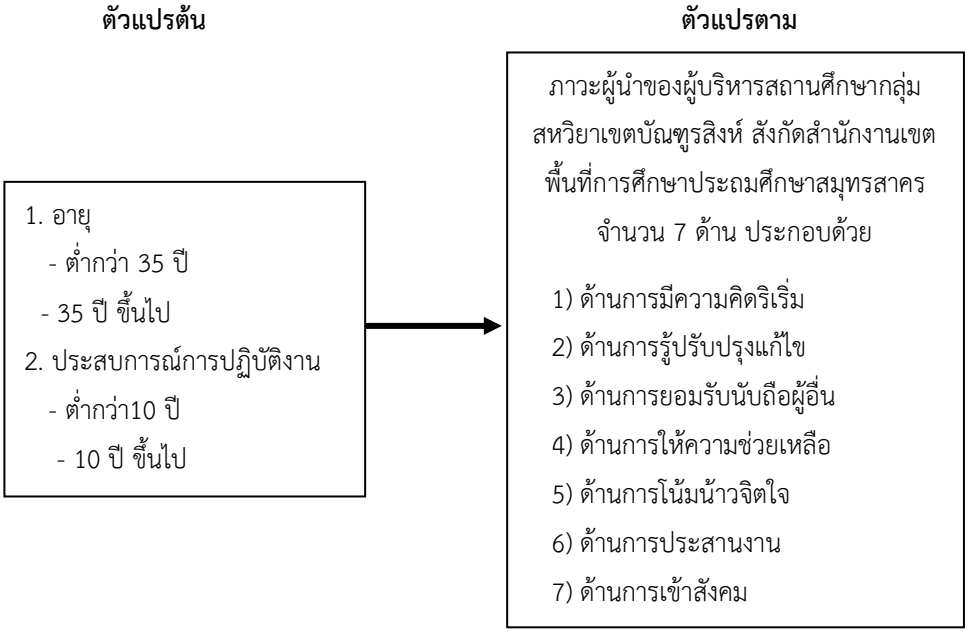
5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC)

2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

3) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าที แบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการเข้าสังคม ด้านการประสานงาน และด้านการให้ความช่วยเหลือ ส่วนรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขต บัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการมีความคิดริเริ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแผนการปฏิบัติงานตามกำลังทรัพยากร และข้อจำกัดของสถานศึกษาและ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้เอาใจใส่ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ ตามลำดับ

1.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาที่ดีแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของตน ตามลำดับ

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของครู ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมรับผิดชอบเมื่อครูทำผิดพลาดภายหลังจากมอบหมายงาน และผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จ ตามลำดับ

1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่ในการจัดหาดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรและบริการต่าง ๆในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและสนับสนุนครูให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและผู้บริหารสถานศึกษามีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือครูที่มีปัญหาเดือดร้อนตามลำดับ

1.5 ด้านด้านการโน้มน้าวจิตใจ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการโน้มน้าวจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยโน้มน้าวจิตใจ ศรัทธาความเชื่อมั่นของผู้ร่วมงาน ด้วยคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาละเทศะ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรในชุมชนร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาการจัดการศึกษา ตามลำดับ

1.6 ด้านการประสานงาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานงานกับครูให้ปฏิบัติงานร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูได้พบปะสังสรรค์กันตามโอกาสต่าง ๆ ที่เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ตามลำดับ

1.7 ด้านการเข้าสังคม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการเข้าสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเข้ารหน่วยงานอสถานการณ์ที่เหมาะสม และผู้บริหารสถานศึกษามีความประพฤติและการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามอายุ พบว่าครูที่มีอายุแตกต่าง มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่าง มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติภาระกิจตามบทบาทหน้าที่และมีพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานต่าง ๆ พร้อมทั้งพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ยกระดับคุณภาพผลงานต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีทักษะทางสังคม การประสานงานต่าง ๆ การโน้มน้าวจิตใจให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน มีคุณธรรมจริยธรรมอย่างเหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2562 มาตราที่ 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก เป็นเหตุให้สถานศึกษามีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารซึ่งมีบทบาทสำคัญจึงต้องใช้ภาวะผู้นำกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษานำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆร่วมกับครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานกันอย่างใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น เป็นผลให้ครูมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ คเนเซวิช (1984:16-18; อ้างถึงในสุมาลี ละม่อม, 2553:12) ที่กล่าวว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ผู้บริหารจะต้องช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ จึงจำเป็นจะต้องมีความสามารถในการชี้แจง ทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงานจะต้องมีความรู้และทักษะในระบบการจัดสรรงบประมาณ และบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์และผลงาน มีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจกระตุ้นและมีอิทธิผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์ การ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี แนะแก้ว (2551: 84-86) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล และเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ใน 7 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเข้าสังคม ด้านการมีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ ด้านการประสานงาน ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

1. ผลจากการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถนำมาอภิปรายในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการมีความคิดริเริ่ม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเสียสละ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จ เอาใจใส่ในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ เสนอแนวคิดใหม่ๆในการปฏิบัติงาน มีแผนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบ กำหนดแผนการปฏิบัติงานตามกำลังทรัพยากร และข้อจำกัดของสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ สุชินต์ แก้วรัตน์ (2557:43) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่จะสามารถนำสถานศึกษาและหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่ประกอบไปด้วยความรู้ความสามารถ คุณธรรม ความรับผิดชอบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ วิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถ เชื่อมั่นในตนเอง มีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์อันดี กล้าแสดงออก มีความกล้าหาญ เด็ดเดี่ยว กล้าที่จะตัดสินใจ มีความสามารถในการติดต่อ สื่อสาร การนำเสนอข้อมูลข่าวสาร ความรู้ ความคิดและสิ่งใหม่ๆต่อผู้ร่วมงานที่จะพิจารณาเป็นผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี แนะแก้ว (2551:65) พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด

1.2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อเสนอแนะหรือให้คำปรึกษาที่ดีแก่ครู สร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข ปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานของตน จัดหาวิทยากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับครูและนักเรียน สอดคล้องกับความคิดเห็นของเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536: 69) ที่กล่าวว่า หน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารประการหนึ่ง คือการกระตุ้นและจูงใจครูให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกชรัตน์ ทวีวงศ์ (2553: 51) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมอยู่ในระดับมาก- มากที่สุด และสอดคล้องกับ ธีรศักดิ์ เจิมมงคล (2550:59) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

1.3 ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานและประสบความสำเร็จให้ความสำคัญหรือให้เกียรติกับครูและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ร่วมรับผิดชอบเมื่อครูทำผิดพลาดภายหลังจากมอบหมายงานมีการประชุมปรึกษาหรือก่อนการดำเนินงานในเรื่องสำคัญ สามารถทราบและเข้าถึงปัญหาของครูแต่ละคนในโรงเรียน ยอมรับฟังความคิดเห็นและเหตุผลของครู มอบหมายงานให้กับครูตามความสามารถของแต่ละคน สอดคล้องกับความคิดเห็นของ สืบศักดิ์ ไกรนรา (2550:12) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำ คือผู้ที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าบทบาทสำคัญในองค์การ โดยใช้ความสามารถของตนในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติกิจกรรมหรือดำเนินงานด้วยความเต็มใจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี แนะแก้ว (2551:69) พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทญาในจังหวัดชลบุรี ด้านการให้การยอมรับนักถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล โตปิ่นใจ (2556:50) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ด้านการให้การยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการให้ความช่วยเหลือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้กำลังใจและสนับสนุนครูให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ

ให้ความเอาใจใส่ในการจัดหาดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรและบริการต่าง ๆ ในโรงเรียน จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน แนะแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาส่วนตัวให้กับครู มีความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือครูที่มีปัญหาเดือดร้อน สอดคล้องกับแนวคิดของ สงบ ประเสริฐพันธ์ (2543: 93) ที่ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารโรงเรียนนั้นผู้บริหาร ควรรู้สึกเอื้ออาทรต่อคนทุกคน ด้วยการส่งเสริมช่วยเหลือ ยกย่องและสนับสนุนบุคลากร ทุกคนในโรงเรียนให้มีชีวิตอยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสำคัญและมีความหมาย ย่อมทำให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอย่างแท้จริงและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร เรืองบุญส่ง (2551: 52) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมสนทนา ใช้ภาษาได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ สามารถพูดชี้แจงการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน โน้มน้าวจิตใจ ศรัทธา ความเชื่อมั่นของผู้ร่วมงาน ด้วยคำพูดและการกระทำอยู่เสมอ มีความสามารถแก้ปัญหาความตึงเครียดในการประชุมให้มีบรรยากาศที่ดีสามารถพูดโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ร่วมงานและบุคลากรในชุมชนร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดของเอกชัย ปานัน (2551:12) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ อำนาจหน้าที่ ความสัมพันธ์ และสถานการณ์ซึ่งผลสำเร็จของงานดูได้จากประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน ความพึงพอใจของสมาชิกและผู้รับบริการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล โตปิ่นใจ (2556:52-53) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ / อำเภอบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ด้านการโน้มน้าวจิตใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชรัตน์ ทวีวงศ์ (2553:54) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการการโน้มน้าวจิตใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประสานให้ทุกหน่วยงานร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน สามารถประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถประสานงานกับครูให้ปฏิบัติงานร่วมกันสามารถร่วมกับผู้ปกครองในการแก้ปัญหาของนักเรียน ชี้แจงให้ครูทราบบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างชัดเจน สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ให้ครูได้พบปะสังสรรค์กันตามโอกาสต่างๆที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของ อาบูบักรี การี (2557:15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่ดีจะต้องแสดงบทบาทหน้าที่สำคัญหลายประการ ทั้งหน้าที่ต่อตนเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือต่อหน่วยงาน ทั้งยังต้องมีบทบาทเป็น นักวางนโยบายหรือวางแผนเป็นผู้ประสานงาน เป็นที่ปรึกษา เป็นผู้บริหารทรัพยากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ติดตามประเมินผลตลอดจนเป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรศักดิ์ เจิมมงคล (2550:63) พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการประสานงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และตรงกับงานวิจัยของ วินัย ทิมย้ายงาน (2549:49) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการเข้าสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และมีความเป็นมิตรกับทุกคน ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเชื่อถือของบุคลากรและชุมชน เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงาน มีความประพฤติและการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่นตามสถานการณ์ที่เหมาะสม มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมร่วมสังสรรค์เป็นกันเองกับผู้ร่วมงานตามโอกาสอันควร สอดคล้องกับความคิดของ ซาลีฮะห์ ตะเซ็ง (2555: 24) ที่กล่าวว่า ลักษณะผู้นำที่ดี ต้องมีความฉลาดรอบรู้ มีวุฒิภาวะทางสังคม ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีความ

มุ่งมั่นเพียรพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร ผู้นำต้องเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่มสมาชิกทุกคนในกลุ่มให้การยอมรับในทุกด้าน โดยผู้นำต้องแสดงความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการกระตุ้นสมาชิกในกลุ่มให้มุ่งสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์การ และผู้นำต้องมีกลยุทธ์ที่หลากหลายในการนำพาองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จ โดยสมาชิกทุกคนในองค์การได้มีส่วนร่วมในผลแห่งความสำเร็จนั้น และตรงกับงานวิจัยของเพ็ญศรี แนะแก้ว (2551:75) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี ด้านการเข้าสังคมได้ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร เรืองบุญส่ง (2551:55) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ด้านการเข้าสังคมได้ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกความแตกต่างระหว่างอายุ พบว่าพบว่าครูที่มีอายุแตกต่าง มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายให้สถานศึกษานำกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กล่าวคือ เป็นการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครู บุคลากรพัฒนานวัตกรรมในการแก้ปัญหานักเรียนให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ และมีการนำเสนอนวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับครูผู้สอนและบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ทำให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทำงานกันอย่างใกล้ชิดทุกเพศทุกวัย ส่งผลให้ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิญญ์บุหงา แสงศรีธรรมะกูล (2556: 80) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร มีวัตถุ ประสงค์เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตยกรุงเทพมหานคร โดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.826 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร พบว่า อยู่ในระดับมากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร ปัจจัยทางเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการประเมินของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวด 5 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและปฏิบัติราชการได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบสมควรได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นบันทึกคำชมเชย รางวัล เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ก.ค.ศ. กำหนดครูทุกคนจึงต้องมีความกระตือรือร้น ให้ความร่วมมือกับโรงเรียนในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ครูที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนิต ทองอาจ (2553) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากเช่นกัน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยน แปลงของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชชัย อุปสรรค์ (2557: 98) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ตามสถานภาพของบุคลากรการคือ เพศจำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ตามสถานภาพของบุคลากรคือวุฒิการศึกษาจำแนกเป็นปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ตามสถานภาพของบุคลากรคือ ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกเป็นไม่เกิน 5 ปีและมากกว่า 5 ปี ขึ้นไป ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร ตามสถานภาพของบุคลากรการคือเพศจำแนกตามในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ตามสถานภาพของบุคลากรคือวุฒิการศึกษาในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสมุทรสาคร ตามสถานภาพของบุคลากรคือประสบการณ์ในการทำงาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสำหรับการทำวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ด้านการมีความคิดริเริ่ม ผู้บริหารควรอุทิศเวลาให้กับการบริหารงานของโรงเรียนควรมีความรอบรู้และประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อการบริหารให้เกิดผลงานอย่างเป็นธรรมและควรมีแผนงานที่ดี

2. ด้านการปรับปรุงแก้ไข ผู้บริหารควรยอมรับแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานสามารถสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเอง เปิดโอกาสและแสวงหาโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาอาชีพ

3. ด้านยอมรับนับถือผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชยครูที่ปฏิบัติงานดี และประสบความสำเร็จให้ความสำคัญหรือให้เกียรติกับครูและบุคลากรในโรงเรียนทุกคน และร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ร่วมงานทางานผิดพลาด ภายหลังจากการมอบหมายงาน

4. ด้านการให้ความช่วยเหลือ ผู้บริหารควรเอาใจใส่ จัดหา ดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรและบริหารต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในโรงเรียน ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ครู จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานร่วมกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5. ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ผู้บริหารควรมีความสามารถคลี่คลายความตึงเครียดในการประชุมให้มีบรรยากาศที่แจ่มใส มีความความสามารถในการเจรจาไกล่เกลี่ยความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกันของผู้ร่วมงาน และสามารถใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ

6. ด้านการประสานงาน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน จัดให้มีการชี้แจงเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ทราบและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ และสามารถประสานงานให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติงานร่วมกัน

7. ด้านการเข้าสังคม ผู้บริหารควรมีความประพฤติและการปฏิบัติที่น่าเชื่อถือมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสนับสนุนให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ของชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานคุณภาพในด้านอื่น ๆ

2. ควรศึกษาความต้องการในการบริหารงานสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน

3. ควรให้มีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

เอกสารอ้างอิง

กชรัตน์ ทวีวงศ์. (2553). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.*** งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เขมมารี รักษ์ชูชีพ. (2553). ***ทฤษฎีองค์การ.*** กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.

จรุณี เก้าเฮี้ยน. (2557). ***เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.*** สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จิตติมา อัครธิติพงศ์. (2561). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0. ***วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์,*** 20(1): 1478.

จิตรา ทรัพย์โฉม. (2556). ***ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชนะจิต เกตุอุไร. (2549). ***ความคิดเห็นของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ที่มีต่อการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2548.*** ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชัชชัย อุปสรรค์. (2557). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร.*** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

ชวนชิด รักเถาว์. (2552). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดปัตตานี.*** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ซอฟี ราเซะ. (2560). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3.*** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ซาลีฮะห์ ตะเซ็ง. (2555). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณภัทร เรืองบุญส่ง. (2551). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.*** งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฏพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). ***พฤติกรรมองค์การ.*** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ธนิต ทองอาจ. (2553). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ธวัชชัย เปรมปรีย์. (2543). ***ปัจจัยที่จำเป็นในการบริหาร.*** กรุงเทพฯ: อักษรไทย.

ธีรศักดิ์ เจิมมงคล. (2550). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.*** งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

บังอร จันกรม. (2552). ***การบริหารโดยใช้หลักธรรมธิบาลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545).***การวิจัยเบื้องต้น.*** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). ***หลักการจัดการศึกษา.*** กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

พรสวัสดิ์ ศิรศาตนันท์. (2555). ***ภาวะผู้นำทางการศึกษา.*** จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). ***วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.*** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พิญญ์บุหงา แสงศรีธรรมะกูล. (2556). ***ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามหลักสังคหวัตถุ 4 เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร.*** วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

เพ็ญศรี แนะแก้ว. (2551). ***พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยาในจังหวัดชลบุรี.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

วนิดา พิพัฒน์วัฒนะกุล. (2551). ***การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทรรศนะของครูจังหวัดอุทัยธานี.*** วิทยนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วินัย ทิมย้ายงาน. (2549). ***พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วิรัตน์ สายสุด. (2549). ***การสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วีรชาติ วิลาศรี. (2550). ***ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สงบ ประเสริฐพันธ์. (2543). ***ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน.*** กรุงเทพฯ: สุริวิยะ.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). ***หลักการบริหารการศึกษา.*** กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สืบศักดิ์ ไกรนรา. (2550). ***พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารหญิงตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนจังหวัดปัตตานี.*** สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุมาพร ทำทอง. (2554). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มวิภาวดี สังกัดกรุงเทพมหานคร.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

สุมาลี ละม่อม. (2553). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4***. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุวิมล โตปิ่นใจ. (2556). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มบางบ่อ 2 อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.*** งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2536). ***การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและพฤติกรรมผู้นำ.*** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

หาวันต์ วิริยะสัทธา. (2546). ***ความคิดเห็นของผู้เล่นหมากล้อมต่อการรำแนวคิดจากหมากล้อมมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริการ.*** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อรทัย แสงทอง. (2552). ***หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสถานศึกษาในเขตตลิ่งชัน.*** วิทยนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อาบูบักรี การี. (2557). ***ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสถานศึกษาเอกชนอำเภอเบตง จังหวัดยะลา.*** การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

เอกชัย ปานัน. (2551). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเวียงแห สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3.*** การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

Evers. (1987). Leadership effectiveness of Wisconsin superintendents. ***Dissertation Abstracts International***, 47(12): 449-A.

Griffiths, D. E. (1956). ***Human relation in school administration.*** New York: Appleton Century-Crofts.

Guralnlk, J. T. (1976). ***Psychology of the Classroom Englewood Cliffs.*** New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Herzog, J. A. (1990). Variables contributing to organizational effectiveness: A Comparison between nation exemplary secondary school and lutheran secondary school. ***Dissertation Abstracts International.*** 51(8): 2582-A.

Hornby; et al. (1968). ***Working with Parents of Children with Specail Needs***. P.682.

Jolly, R. K. (1996). The effectiveness of secondary education administration preparationprograms at Kansas Regents Universities. ***Dissertation abstract international.*** 56(11): 4224.

Kendrick, J. A. (1988). The emergence of transactional leadership practice in a school improvement effort: A reflective study. ***Dissertation Abstracts International,*** 12(49): 1330.

Konto, J. K. (1987). The relationship of vocational and technical instructors' job satisfaction and their perception of area vocational technical school directors leadershipstyle in vocational technical school in the state of Missouri. ***Dissertation Abstracts International***, 47(10): 201.

Murray. (1988). Extrinsic and contextual work variables influencing job Satisfactionturnover among registerednurses in selected New Jersey hospitals. ***Dissertation Abstracts International,*** 49(1): 3225-A.

Oskamp Stuart. (1997). ***Attitudes and Opinions.*** New Jersey, Englewood Cliffs: Prentice-hall.

พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

Ethical Behaviors of School Administrators in Phanat Nikhom Group 4 Under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2

สุดาพร ศรีพรมมา
Sudaporn Sripromma
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100018.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วย ครูกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 จำนวน 158 คน กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 113 คน มีวิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานด้วยค่าที

ผลการวิจัย พบว่า 1) พฤติกรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และจำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the ethical behavior of school administrators in Phanat Nikhom Group 4 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare the ethical behavior of school administrators in Phanat Nikhom Group 4 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by work experience and educational level. Research methodology was descriptive research. The population included teachers, totaling 158 teachers in Phanat Nikhom Group 4 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. Sample included 113 teachers randomized by simple sampling random. There were methods of conducting research which included research instrument, data collection, data analysis and statistics used in data analysis. The instrument used for data analysis was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings: (1) the ethical behavior of school administrators in Phanat Nikhom Group 4 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, in the overall and each aspect, were at high levels; and (2) the comparison of the moral, ethical behavior of school administrators Phanat Nikhom Group 4 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by work experience and educational level, in the overall and aspect, there were no difference.

Keywords: Ethical Behaviors, School Administrators

บทนำ

ในปัจจุบันภาวะเศรษฐกิจและสังคมได้เปลี่ยนแปลงไป ความเจริญมั่งคั่งทางวัตถุได้เจริญก้าวหน้ากว่าความเจริญมั่งคั่งทางจิตใจ ทำให้คนตกเป็นทาสของวัตถุนิยมและบริโภคนิยมทำให้คนมุ่งแสวงหาแต่ความสุขทางวัตถุที่เรียกว่าสามิสสุข มีความเห็นแก่ตัวมากขึ้น เห็นแก่ผู้อื่นน้อยลง ขาดความเอื้ออาทรและช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ไม่เห็นความสำคัญของศาสนา คุณธรรม จริยธรรม และปัญหาสุดท้าย คือ ปัญหาจากกระแสโลกาภิวัฒน์ ในปัจจุบันสังคมโลกาภิวัฒน์เป็นยุคของความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร จึงมีอิทธิพลต่อความคิดจิตใจและพฤติกรรมของมนุษย์มากยิ่งขึ้น คนไทยจำนวนไม่น้อยได้ตกเป็นเหยื่อของข้อมูลข่าวสารและการโฆษณา ถูกอิทธิพลทางวัฒนธรรมและค่านิยมจากต่างประเทศครอบงำลุ่มหลงในวัฒนธรรมและค่านิยมจากต่างประเทศ ไม่สนใจคำสอนและศาสนาและวัฒนธรรมไทย จึงทำให้เกิดการบกพร่องในจริยธรรม จริยธรรมจึงเป็นพื้นฐานแห่งความเจริญรุ่งเรืองมั่นคงและสงบสุขของปัจเจกชน สังคม และประเทศชาติ รัฐทุกรัฐมีแนวนโยบายให้ประชาชนมีจริยธรรมอันเป็นหลักประการแรกและถือเป็นอุดมคติ จริยธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับคนทุกคนในทุกอาชีพ ทุกสังคม สังคมจะอยู่รอดได้ก็ด้วยมีจริยธรรม จะสงบสุขหรือวุ่นวายก็อยู่กับจริยธรรมที่ปัจเจกชน การทุจริตคดโกงในวงราชการต่าง ๆ การเบียดเบียนกันในรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นเหตุให้สังคมเสื่อมโทรม มีสาเหตุที่แท้จริงมาจากการขาดจริยธรรม หากคนเป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมควบคู่กันไป ย่อมก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศในที่สุด

กระทรวงศึกษาธิการ ได้เห็นความสำคัญของการศึกษาโดยเน้นผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรในวงการศึกษาทั้งหลาย และชุมชนทั้งหมดเป็นกัลยาณมิตรที่จะช่วยเหลือ ชักนำส่งเสริมกล่อมเกลาให้นักเรียนมีความรู้ความก้าวหน้า เป็นคนเก่งพร้อมด้วยความดีความงามที่ประสานกลมกลืนกับความสุขสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จึงได้จัดตั้งโรงเรียนวิถีพุทธขึ้นเพื่อให้บุคลากรทางการศึกษานำคุณค่ามหาศาลของพุทธศาสนามาสู่สังคมไทยโดยให้โรงเรียนทำความเข้าใจกับสังคมทำแผนสู่การปฏิบัติให้มีศีล สมาธิ ปัญญา มีครูและผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีในวิถีชีวิตจริงในลักษณะสอนให้รู้ทำให้ดู อยู่ให้เห็น โดยการจัดอบรมบุคลากรโดยเฉพาะผู้บริหารทุกคนต้องผ่านการอบรมจิตจัดให้วัดเป็นสถานที่ฝึกอบรมเพื่อเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่นักเรียนและสังคมทั่วไปได้ คุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญมากผู้บริหารทุกคน ทุกระดับจะต้องมี โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อช่วยให้การบริหารงานในสถานศึกษาราบรื่น บรรลุจุดมุ่งหมาย ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรมและจริยธรรมจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การบริหารงานต้องยึดกฎระเบียบของทางราชการ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เราสามารถพัฒนาได้ด้วยการศึกษาหาความรู้เพื่อเป็นบันไดสู่ความสำเร็จในชีวิตมีความมั่นคงในอาชีพ มีความเป็นอยู่ที่สบายกว่าคนอื่น ได้รับการยกย่องนับถือ และการบริหารงานผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงาน (อนันตชัย พงศ์สุวรรณ, 2547: 14)

คุณธรรม จริยธรรม เป็นบทบัญญัติของความดีงามของบุคคลที่ส่งผลต่อการประพฤติดีประพฤติชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องมีคุณธรรม จริยธรรมซึ่งไม่ใช่มีพฤติกรรมที่ยึดกรอบกฎหมายอย่างเดียวเท่านั้น แต่ต้อง

ประพฤติปฏิบัติให้อยู่ในกรอบคุณธรรมที่ดีงามตามพฤติกรรมจริยธรรมของสังคมที่ได้รับการยอมรับและเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยสร้างศรัทธา สร้างแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานในองค์การและบุคคลทั่วไปเกิดความเชื่อมั่น เชื่อถือและศรัทธาในตัวผู้นำและองค์การจนได้รับความไว้วางใจในที่สุด (ประทวน บุญรักษา. 2551: 3) คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนต้องมี เพราะจะช่วยให้ทุกส่วนขององค์การดำเนินกิจกรรมไปตามที่มุ่งหวังไว้ นั่นคือ เป้าหมายความสำเร็จของงานและการบริหารงานผู้บริหารหารจะต้องมีคุณธรรมในการครองตน ครองคนและครองงาน หากผู้บริหารมีความรู้แต่ขาดคุณธรรม ย่อมจะไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีหลักคุณธรรม 3 ด้าน ดังนี้ คือ 1) คุณธรรมในการครองตน ได้แก่ สัปปุริสธรรม 4 ไตรสิกขา หิริโอตตัปปะ และสติสัมปชัญญะ 2) คุณธรรมในการครองคน ได้แก่ พรหมวิหารธรรม สังคหวัตถุธรรม และทศพิธราชธรรม และ 3) คุณธรรมในการครองงาน ได้แก่ อิทธิบาทธรรม และฆราวาสธรรม พฤติกรรมคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2545: 28-43) และอย่างยิ่งในปัจจุบันนั้นคุณธรรม จริยธรรมถือเป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึงกันมาก เมื่อใดก็ตามที่สภาพสังคมเกิดความสับสนวุ่นวาย ขาดความสงบสุขอันเนื่องมาจากความประพฤติหรือการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมของสมาชิกบางคน บางกลุ่มในสังคมก็จะมีการวิเคราะห์วิจารณ์กล่าวโทษกันว่าเป็นเพราะคนไทยในปัจจุบันขาดคุณธรรม จริยธรรม ปรากฏการณ์เช่นนี้อาจนับได้ว่าเป็นปัญหาสังคมลักษณะหนึ่ง ที่มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายประการ ปัจจัยประการหนึ่ง คือ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างรวดเร็วอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้กระแสตะวันตกหลั่งไหลเข้ามาในสังคมไทยอย่างรวดเร็ว ผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้ส่วนหนึ่งปรากฏออกมาในลักษณะของการที่บุคคลมีความเห็นแก่ตัวมากขึ้นและมีแนวโน้มที่บุคคลบางคนจะกระทำทุกวิถีทางเพื่อแสวงหาความสุขและผลประโยชน์ส่วนตนโดยไม่คำนึงถึงความทุกข์ยากและความเดือดร้อนของบุคคลอื่น จึงควรปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง หันมาประพฤติในสิ่งที่ถูกต้องดีงามตามมาตรฐานที่สังคมยอมรับและต้องการให้มากขึ้น (กรมวิชาการ, 2544: 1) ด้วยเหตุผลดังกล่าว คุณธรรม จริยธรรมจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบและความเจริญให้แก่ประเทศชาติ เพราะว่าความสงบสุขของประเทศชาติจะมีได้ก็ต่อเมื่อคนในชาติมีคุณธรรมบางประการที่ทำให้ไม่เบียดเบียนกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน ไม่ใช้สิทธิเสรีภาพจนเกินเลยล่วงล้ำสิทธิกันและกัน ไม่ละเลยการปฏิบัติตามกฎหมาย วินัย และจรรยาวิชาชีพที่ใช้บังคับกัน เป็นต้น และความเจริญของประเทศชาติจะมีได้ก็ต่อเมื่อคนในชาติมีคุณธรรมบางประการที่ทำให้ร่วมมือร่วมใจกัน มุ่งมั่นสร้างและพัฒนาประเทศชาติ เสียสละประโยชน์ส่วนตัว เพื่อส่วนรวม ช่วยป้องกันภัยที่จะบังเกิดแก่ประเทศชาติ มนุษย์แต่ละคนมีหน้าที่มากอย่าง การจะทำหน้าที่ทุกอย่างให้สมบูรณ์นั้นเป็นเรื่องยากอย่างมาก มนุษย์ที่ดีที่สุดและหาได้ยากก็คือ มนุษย์ที่ทำหน้าที่ของตนสมบูรณ์ที่สุดนั่นเอง คนกวาดถนนที่ทำหน้าที่ของตนดีที่สุดดีกว่าอธิบดีหรือรัฐมนตรีที่มีข้อบกพร่องมากมาย (Kant, 1974: 85-87) คุรุสภาได้ตระหนักถึงความสำคัญและได้จัดทำโครงการหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมสร้างศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษา ประจำปี 2556 และให้คุรุสภาเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการจัดอบรมผู้บริหารและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตนด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ เป้าหมายสำคัญ คือ สอนคนเป็นคนดี โดยยึดหลักธรรมทางศาสนา เป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556: 5)

ดังนั้น การบริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคคลหลายฝ่าย อาทิ ชุมชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและผู้บริหารสถานศึกษา บุคคลเหล่านี้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการรับผิดชอบดูแลกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารที่สามารถจัดหาและใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา และการจัดการเรียน

การสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม และมีพฤติกรรมในการบริหารงานที่พึงประสงค์ ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาให้ความยอมรับนับถือ มีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการทำงานและทำงานอย่างเต็มความสามารถแบบเป็นทีม เกิดผลงานสูงสุด ผู้ทำงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องพึงพอใจด้วย แต่ยังไม่อาจสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์อยู่ระดับใด ดังนั้นการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารที่ดีจะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการทำงาน การปกครอง บังคับบัญชา และการดำรงตนให้อยู่ในฐานะที่น่าเลื่อมใส เคารพนับถือ น่าเลื่อมใส กล่าวคือ มีคุณธรรมในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน นั่นเอง

จากความสำคัญข้างต้นและความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน คือ คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาจากครูกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งถือเป็นกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และรวบรวมไว้เป็นสารสนเทศในการปรับปรุงพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมและดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการประเมิน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษาของครู

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ศึกษาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ใน 3 ด้าน ดังนี้ (มาลิณี จุโฑปะมา, 2543: 382-402) ได้แก่ 1) ด้านการครองตน 2) ด้านการครองคน และ 3) ด้านการครองงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 158 คน และกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มจากประชากรครู ในกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) แบบเป็นสัดส่วน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 113 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (1.1) 1-10 ปี และ (1.2) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป 2) ระดับการศึกษา (2.1) ปริญญาตรี และ (2.2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้าน ดังนี้ (มาลิณี จุโฑปะมา, 2543: 382-402) ได้แก่ 1) ด้านการครองตน 2) ด้านการครองคน และ 3) ด้านการครองงาน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และพัฒนาขึ้นในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินพฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด มีหลักเกณฑ์การจัดระดับ ดังนี้

การประเมินพฤติกรรมคุณธรรม	จริยธรรมมากที่สุด	มีค่าระดับคะแนน	5
การประเมินพฤติกรรมคุณธรรม	จริยธรรมมาก	มีค่าระดับคะแนน	4
การประเมินพฤติกรรมคุณธรรม	จริยธรรมปานกลาง	มีค่าระดับคะแนน	3
การประเมินพฤติกรรมคุณธรรม	จริยธรรมมน้อย	มีค่าระดับคะแนน	2
การประเมินพฤติกรรมคุณธรรม	จริยธรรมน้อยที่สุด	มีค่าระดับคะแนน	1

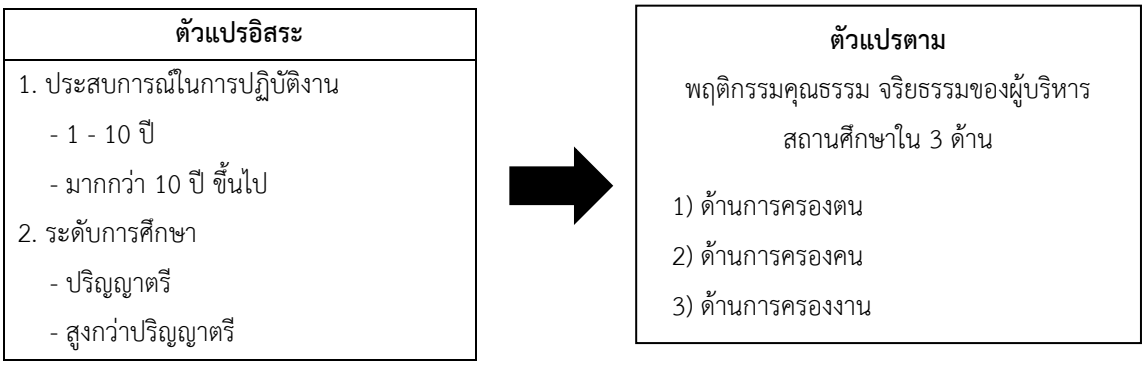
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูในกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวน และร้อยละ

5.2 วิเคราะห์การประเมินพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและระดับการศึกษา โดยใช้การทดสอบค่าที แบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 67.26 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.74 ระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 69.91 และระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.09

2. ตอนที่ 2 ผลการศึกษาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย= 4.07, S.D.= 0.31) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการครองงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย= 4.14, S.D.= 0.33) รองลงมา คือ ด้านการครองคน (ค่าเฉลี่ย= 3.99, S.D.= 0.45) และด้านการครองตนน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย= 3.83, S.D.= 0.48) ตามลำดับ

3. ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา การเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-10 ปี กับมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีการประเมินพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวม และรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน และครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการประเมินพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มุ่งศึกษาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาแปลผลได้ดังนี้

1. พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าเจตคติของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการครองงานค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการครองคน และด้านการครองตนน้อยที่สุด กล่าวคือ

1.1 พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการครองงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ความพากเพียรในการทำงานและผลงานเป็นที่น่าพอใจ และน้อยที่สุดคือ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน โดยการครองงาน คือ การรู้จักงานที่ตนเองกำลังทำ และทำงานอย่างมีความสุข รักและชอบในงานที่ตนเองกำลังทำอยู่ มีวิธีการครองงาน ดังนี้คือ การครองงานโดยใช้ความรู้และปัญญา กล่าวคือ ปัญญากับความรู้ต่างก็เกื้อกูลต่อกันรู้จักการค้นหาความรู้ใหม่มาช่วยพัฒนางานที่ตนเองทำอยู่ให้ดีขึ้นอยู่เสมอการครองงานโดยใช้หลักธรรมมุ่งมั่นสูงความสำเร็จ คือ การมีใจรัก มีความพากเพียรทำ ตั้งใจฝักใฝ่ และใช้ปัญญาไตร่ตรอง งานนั้นก็จะสำเร็จ เมื่องานสำเร็จ การทำงานก็จะมีความสุข มีความรักในงานการให้ความรักและความเคารพในงานอาชีพของตน ไม่ดูถูกหรือให้ใครดูหมิ่นในงานของตน มีจริยธรรมในอาชีพ คือการซื่อสัตย์ต่องานในหน้าที่ของตน การการครองตน การครอง คนครองงาน จะเห็นได้ว่าเป็นศิลปะการทำงานให้มีความสุข บุคคลใดใช้หลักการตามที่กล่าวมาก็จะมีความสำเร็จในการทำงาน ฉะนั้น การการครองตนก็คือการรู้จักตนเอง การครองคนคือการรู้จักผู้อื่น ส่วนการครองงานคือการมีสมาธิ ดร.สุรัตน์ ดวงชาทม (2563) ให้ความเห็นว่า “ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหาร องค์การทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐ หรือเอกชนจึงปรารถนาที่จะให้มี หรือได้มาซึ่งนักบริหารมืออาชีพมาบริหารองค์การ ซึ่งนักบริหารมืออาชีพคือ ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหารมีผลงานที่ประสบความสำเร็จจนเป็นหลักประกันถึงความเป็นผู้บริหารที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและมีมาตรฐานจนเป็นที่ยอมรับ" ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารอย่างมืออาชีพจำนวนมากพบว่าผู้บริหารเหล่านั้นจะมีคุณลักษณะหรือคุณสมบัติที่โดดเด่นในเรื่องต่อไปนี้ 1) มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้บริหารมืออาชีพต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี คนที่มีบุคลิกภาพดีคือ “คนที่มีจิตแจ่มใส กายสง่า วาจาดี หรือคนที่มีมาดต้องตา วาจาต้องใจ ภายในต้องเยี่ยม” “มาดดีมีชัยไปกว่าครึ่ง” 2) มีความรู้ดี (Knowledge) นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี ผู้มีความรู้ดีจะเป็นผู้มีบารมีเป็นที่ยอมรับ มีคำกล่าวว่า “Knowledge is Power ความรู้คืออำนาจ” ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจะเป็นผู้ที่รู้กว้าง และรู้ลึก คือ know something in everything รู้บางสิ่งในทุกสิ่ง (ความรู้ทั่วไป ต้องรู้กว้างและรู้ไกล) know everything in something รู้ทุกสิ่งในบางสิ่ง (รู้งานในหน้าที่ต้องรู้ลึก) รวมทั้งรู้อย่างถูกหลักวิชา

1.2 พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการครองคน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการเสริมสร้างความสามัคคี และร่วมกิจกรรมทั้งหมู่คณะทั้งในและนอกหน่วยงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การเป็นผู้มีความเป็นธรรมทั้งตนเองและผู้อื่น และน้อยที่สุดคือ ให้บริการแก่ผู้มาติดต่องานด้วยความเสมอภาค แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ โดยการครองคน คือ การรู้จักคนอื่น มองคนอื่นในแง่ดี ในการทำงานร่วมกับคนอื่น การการครองคนเป็นเรื่องที่ยากที่สุด จึงควรทราบหลักการครองใจคน ซึ่งหลักทางพุทธศาสนาได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนในที่นี้จะนำเสนอเฉพาะในส่วนที่สำคัญ ดังนี้ การรู้จักเสียสละแบ่งปันด้วยจิตใจที่โอบอ้อมอารี เป็นการครองใจคนที่ดีวิธีหนึ่ง เพราะการเป็นผู้ให้ทุกอย่าง

แก่บุคคลอื่น ย่อมจะได้รับผลตอบแทนที่มีค่ามากกว่าสิ่งของที่ให้ไป นั่นคือ ทำให้เกิดความรัก ความศรัทธา การรู้จักเลือกใช้วาจาที่อ่อนหวาน คนอื่นฟังแล้วสบายใจ อยากอยู่ใกล้ อยากคบค้าสมาคมด้วย ต้องมีความรับผิดชอบต่อคำพูดของตนเอง ตามภาษิตที่ว่า “พูดเป็นนายใจเป็นบ่าว” หมายความว่า ให้คิดก่อนพูด พูดแล้วต้องทำ ปฏิบัติตามอย่างที่พูด พลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี ยกย่องชมเชยเมื่อผู้อื่นทำงานประสบความสำเร็จ ให้ความจริงใจ ให้ความช่วยเหลือในโอกาสอันควร การทำตนให้เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย คือ การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอ ไม่ให้ขาดช่วงตอน ก็จะทำให้การทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีน้ำใจต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กุสุมา ยี่ภู่ (2563) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรรศนะของครูโรงเรียนวัดบางไผ่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 พฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการครองตน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความจงรัก ภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ การพึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร และความรับผิดชอบ และน้อยที่สุดคือ มีแหล่งสำหรับให้ครูค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหาที่สอน กล่าวคือการครองตนให้ปฏิบัติตามฆราวาสธรรม 4 ซึ่งเป็นหลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์ ใช้สำหรับเรา ๆ ท่าน ๆ ผู้มิใช่นักบวช สัจจะ มีสองความหมาย ความหมายแรก คือ ความจริง ส่วนอีกความหมาย พูดถึงการใช้ชีวิตโดยยึดความจริงเป็นที่ตั้ง ได้แก่ การเป็นคนถือความจริง เป็นหลักธรรม สำหรับคิด-พูด และกระทำ เรียกว่า เป็นคนจริง คนซื่อสัตย์ คนซื่อตรง รวมทั้งการใช้ความจริงเป็นหลักในการกำหนดความสัมพันธ์กับผู้อื่น เรียกว่า เป็นจริงใจ พูดจริง และทำจริง ทมะ: มีสองความหมายเช่นกัน ความหมายแรก หมายถึง การฝึกใจตนเอง หรือข่มใจตนเองไม่ให้เป็น ทาสของกิเลส ได้แก่ โลภ โกรธ หลง เรียกว่า เรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกใจตนเอง ฝึกนิสัยตนเอง จนสามารถควบคุมใจ ควบคุมวาจา และควบคุมการกระทำ ให้เป็นไปในสิ่งที่ดีที่ควรได้ อีกความมายหนึ่ง หมายถึง การแก้ไขข้อบกพร่องของตน และการปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา ทมะ: มีจุดหมายที่ทำให้เกิดปัญญา ขันติ: เป็นความอดทนที่ตั้งหน้าตั้งตาทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยมุ่งมั่นอยู่ที่จุดหมายของงาน ไม่ท้อถอย หนักเอาเบาสู้ ไม่หวั่นไหว แต่เป็นคนแข็งแกร่ง ทนทานต่ออุปสรรค จนสุดท้ายไปถึงซึ่งความสำเร็จของงาน หรือความสำเร็จในแต่ละช่วงชีวิต จาคะ: เป็นคนใจกว้างพร้อมรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของคนอื่น เป็นคนใจไม่คับแคบ เห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตน แต่พร้อมที่จะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละแม้ความสุขสบายส่วนตนหรือผลประโยชน์ส่วนตนได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระราชวรมุนี (ประยุตธ์ ปยุตโต, 2528)

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-10 ปี กับมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งสองกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าครูมองผู้บริหารสถานศึกษาว่า การครองตนยึดหลักศีลห้า การครองคนยึดหลักสังคหวัตถุ 4 และการครองงานยึดหลักอิทธิบาท 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของดนัย ชัยกิตติพร (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี โดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกัน

3. เปรียบเทียบพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ครูที่มีระดับการศึกษา

ปริญญาตรี กับครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันทั้งสองกลุ่ม ซึ่งครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมองคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารไม่แตกต่างกันอาจจะเพราะผู้บริหารมีหลักในการครองคน ครองตน และครองงานตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มุ่งเน้นหลักธรรมประจำใจพร้อมที่จะนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของมารยาท คงเมือง (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่าคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 และเพื่อเปรียบเทียบคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดอุทัยธานีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน อีกทั้งเมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและการทำงานแตกต่างกัน มีการรับรู้คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารควรจะพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการครองตน ด้านการครองคนและด้านการครองงาน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาด้านการครองตนให้มีบุคลิกภาพที่ดี (Personality) ผู้บริหารมืออาชีพต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี คนที่มีบุคลิกภาพดีคือ “คนที่มีจิตแจ่มใส กายสง่า วาจาดี หรือคนที่มีมาดต้องตา วาจาต้องใจ ภายในต้องเยี่ยม” “มาดดีมีชัยไปกว่าครึ่ง” มีความรู้ดี (Knowledge) นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีความรู้ดี ผู้มีความรู้ดีจะเป็นผู้มีบารมีเป็นที่ยอมรับ มีคำกล่าวว่า “Knowledge is Power ความรู้คืออำนาจ” ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจะเป็นผู้ที่รู้กว้าง และรู้ลึก คือ know something in everything รู้บางสิ่งในทุกสิ่ง (ความรู้ทั่วไป ต้องรู้กว้างและรู้ไกล) know everything in something รู้ทุกสิ่งในบางสิ่ง (รู้งานในหน้าที่ต้องรู้ลึก) รวมทั้งรู้อย่างถูกหลักวิชาสามารถนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาด้านการครองคน ให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (chief change officer) ที่ใดไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่นั่นไม่มีการพัฒนาการเปลี่ยนแปลง คือการพัฒนา (changing is development) ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีขององค์การโดยเฉพาะในยุคปฏิรูปยิ่งมีความต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงจะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำ

3. การพัฒนาด้านการครองงาน เพื่อเป็นผู้นำวิชาชีพ (Professional leader) นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างดีมีความสามารถในการประกอบวิชาชีพจนมีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในวิชาชีพมีผลงานเป็นที่ประจักษ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่ประกอบวิชาชีพด้วยกันและผู้รับบริการ นอกจากนี้จะเป็นผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้วยกัน บัญญัติ 10 ประการที่กล่าวข้างต้นจะเป็นเข็มทิศสำหรับผู้บริหารที่จะพัฒนาตนเอง สู่การเป็นนักบริหารมือ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป มีดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ ซึ่งจะได้นำผลการวิจัยนั้น ไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารในแต่ละด้านให้เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กรมวิชาการ. (2544). ***คู่มือการสร้างเสริมค่านิยม คุณธรรม จริยธรรมและวินัยระดับประถมศึกษา.*** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ดนัย ชัยกิตติกร. (2558). ***การใช้หลักคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ประทวน บุญรักษา. (2551). บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ. ***หลักการทฤษฎีการบริหารและการบริหารสถานศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ.*** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

พระเทพวรมุนี (ประยุทธ์ ปยุตฺโต). (2547). ***พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม.*** กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.

มารยาท คงเมือง. (2558). ***คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42.*** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. อุทัยธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

มาลิณี จุโฑปะมา. (2543). ***มนุษยสัมพันธ์.*** บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). ***ชุดฝึกอบรมโครงการอบรมผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษา.*** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). ***เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540.*** กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิจัยกองวิชาชีพครู.

อนันตชัย พงศ์สุวรรณ. (2547). ***การบริหารการศึกษาในคลื่นความเปลี่ยนแปลง.*** บุรีรัมย์: วิจัย.

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

Innovative Leadership of Educational Administrators in Sahawittayaketbantoonsingh Group Under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office

ภัทราภรณ์ สมบูรณ์จร
Pattaraporn Somboonjorn
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100021.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วยครูผู้สอนในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 134 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 97 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณรายด้าน พบว่า ด้านการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยจำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: (1) to study the innovative leadership of educational administrators in Sahawittayaketbantoonsingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office; and (2) to compare innovative leadership of educational administrators in Sahawittayaketbantoonsingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, classified by educational level and work experience. Research methodology was descriptive research. The population included teachers, totaling 134. Sample size was determined by Krejcie and Morgan,s Table. Sample included 97 teachers which was randomized by simple random sampling technique. The research instrument was a questionnaire

with 5-point rating scale. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and t-test.

The research results were revealed that: (1) the innovative leadership of educational administrators in Sahawittayaketbantoonsingh Group under the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, in the overall were at the hightest level, when considering each aspect, it was founded that creative thinking was at hight level; and (2) comparison of innovative leadership of educational administrators in Sahawittayaketbantoonsingh Group under in the Samutsakhon Primary Educational Service Area Office, classified by educational level the overall and each aspect were different at 0.05 statistical significance, and classified by work experience in the overall and each aspect were different at 0.05 statistical significance.

Keywords: Innovative Leadership, Educational Administrators

บทนำ

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (covid-19) ซึ่งเป็นโรคระบาดที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงประเทศไทยในหลากหลายด้าน ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมถึงทางด้านการศึกษา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินการจึงจะทำให้การศึกษาบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้เทคนิค วิธีการในการบริหารจัดการ และความเป็นผู้นำเพื่อนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษา และเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธีระ รุญเจริญ, 2557)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคลากรหลักที่เป็นผู้นำในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีบทบาทในการจัดการและพฤติกรรมขององค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่ จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางการจัดการศึกษา ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางการพัฒนาโดยส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และสร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ ทักษะ กระบวนการ การนำหลักการไปประยุกต์ใช้ และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัยและเพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนั้น จัดระบบการให้บริการข้อมูล สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ ผ่านระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้เรียนและผู้ใช้บริการทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ในขณะเดียวกันหากมองในมุมกลับการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้สร้างโอกาสใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ซึ่งทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการที่ต้องเร่งปรับตัวให้ทันกระแสโลกมีการวางแผนเตรียมความพร้อม

รองรับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ ๆ โดยมีความสามารถในการนำองค์กรใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ (เรืองยศ แวดล้อม, 2556) ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ และนำไปสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative leadership) ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการเรียนรู้หลักการ แนวคิด และวิธีการดำเนินการใหม่ๆ มีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาปรับประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับองค์กร และเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร ซึ่งภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือผู้บริหารสถานศึกษานั่นเอง ซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีคุณลักษณะ หรือมีทักษะความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมแล้ว ก็จะทำให้การขับเคลื่อนนโยบายเพื่อก้าวไปสู่เป้าหมายได้ยากยิ่งขึ้น (สุกัญญา แช่มช้อย, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ (เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลต่อการเป็นองค์การที่มีขีดความสามารถ และ สมรรถนะสูงในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ซึ่งส่งผลต่อการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนได้ร้อยละ 80 การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จะสามารถนำความสามารถของตนในการโน้มน้าวหรือจูงใจให้บุคลากรในองค์การทำงานด้วยความเต็มใจ และยังประยุกต์ใช้เทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้หรือพัฒนา สถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การตั้งไว้ได้

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม รวมถึงเป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการประเมินของครูผู้สอน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 10 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งหมด 134 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร จำนวน 10 โรงเรียน ปีการศึกษา 2564 รวมทั้งหมด 97 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบจากหลักการและแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ พาเทล (Patel, 2012), โอเวน (Owen, 2015), อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์ (2553), ขวัญชนก โตนาค (2556), และ เวียงวิวรรธน์ ทำทูล, 2557) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 4) ด้านการบริหารความเสี่ยง และ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

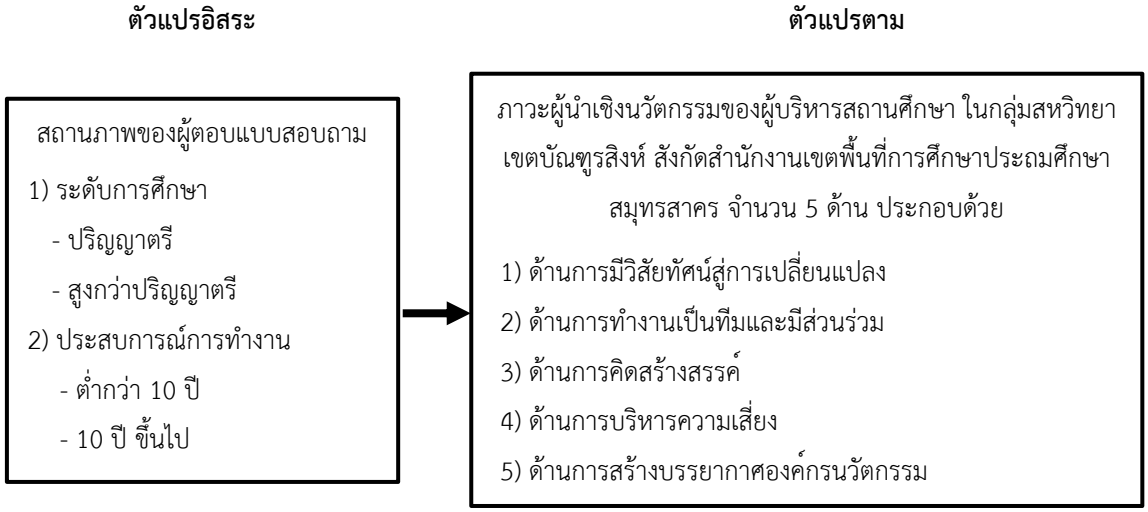
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับ มีทั้งหมด 5 ด้าน ๆ ละ 5 ข้อ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง 2) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม 3) การคิดสร้างสรรค์ 4) การบริหารความเสี่ยง 5) การสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม รวมทั้งหมด 25 ข้อ

4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ 1) ร้อยละ (Percentage) 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และ 3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ 1) การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) 2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) และ 3) สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐาน ใช้การทดสอบค่าทีแบบ Independent t-test

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และไม่ยึดติดต่อสิ่งใด และผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน

1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน วิเคราะห์ และระบุความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษามี

การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา สำหรับข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการประเมินภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง และสามารถบริหารสถานศึกษาบนความเสี่ยงได้ โดยสอดคล้องกับโอเวน Owen (2015) เป็นผู้ช่วยนักวิจัยอาวุโส ภาควิชาศิลปศาสตร์และสังคมศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเซาท์ออสเตรเลีย ประเทศออสเตรเลีย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์ (Visionary) มีแนวคิดเพื่อการพัฒนา สามารถสร้างความตระหนักในการรับผิดชอบร่วมกัน 2) กล้าเสี่ยง (Risk-Taking) เรียนรู้จากการทดลอง ลองผิดลองถูก เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ 3) มีรูปแบบในการเรียนรู้ (Modeling Learning) มีกระบวนการการที่ดี เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง จากการศึกษาค้นคว้า 4) สร้างความร่วมมือ (Establishing Collaborative) เป็นการสร้างทีมในการทำงาน และยังสอดคล้องกับเวียงวิวรรธ์ ทำทูล (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำเชิงนวัตกรรมได้องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) การคิดสร้างสรรค์ 3) การทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 4) การมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) การบริหารความเสี่ยง 6) บรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ซึ่งภาวะผู้นำในแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงการศึกษา และนำมากำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ทันสมัย และชัดเจน สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรที่กว้างไกล แปลกใหม่ ท้าทาย เป็นไปได้ และเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพขององค์กร นำวิสัยทัศน์ไปถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบถึงทิศทางการขับเคลื่อนของสถานศึกษา และมีความตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับมือการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาในอนาคตได้ สอดคล้องกับแนวคิดของขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ศึกษาและวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน โดยด้านที่ 3 การปฏิบัติงาน (Operation) หมายถึง การกระทำหรือกิจกรรมในความรับผิดชอบของบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติด้วยกำลังกายและกำลังใจโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้

ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงมุ่งสู่จุดหมาย การเปลี่ยนแปลงความคิดสู่การปฏิบัติการเลือกสรรข้อมูล การแก้ปัญหา รู้รายละเอียด ความพร้อมในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการเรียนรู้ การวางแผน ต่อสู่ ฟันฝ่าอุปสรรค พัฒนาตนเอง ความกล้าเสี่ยง ความกล้าเปลี่ยนแปลง การยอมรับความล้มเหลวหรือผิดพลาด และการประเมินผลเพื่อการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของภิรญา สายศิริสุข (2561) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูโดยปฏิบัติตนตามเกณฑ์และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด สามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค และยุติธรรมและสร้างครูต้นแบบในด้านต่าง ๆ

1.2 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบได้ชัดเจน มีความสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลกรและชุมชนโดยมีการบูรณาการความร่วมมือจากหลายฝ่ายได้อย่างดี ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด และสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของสุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) ที่สรุปไว้ว่า ในการทำงานร่วมกันในองค์การ หากองค์การใดสามารถสร้างทีมได้เข้มแข็ง องค์การนั้นจะเจริญก้าวหน้ากว่าองค์การที่มีความแตกแยกกัน ซึ่งหลักในการทำงานเป็นทีมที่ดีนั้นจะต้องมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1) มีเป้าหมาย กล่าวคือ การทำงานเป็นทีม ผู้ทำงานจะต้องมีเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายของทีมสอดคล้องกัน 2) บทบาทของผู้นำทีมและผู้ตามต้องเหมาะสมสอดคล้องและเอื้อต่อกัน 3) กระบวนการทำงานต้องเป็นระบบเป็นขั้นตอน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงานต้องดีมีความขัดแย้งน้อย และ 5) การเสริมสร้างกำลังใจของผู้บริหารต้องทั่วถึงทั้งองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยากร ยาสิงห์ทอง และ กนกอร สมปราชญ์ (2560) ได้ทำการวิจัยกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากในสภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของบุคลากรหลายฝ่าย โดยให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมอยู่ในลำดับแรกๆ สร้างความร่วมมือ สนับสนุน และส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน สมาชิกทุกคนมีบทบาท มีการกระจายงานกันตามความรู้ความสามารถของตนเอง

1.3 ด้านการคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นำสิ่งใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการบริหารองค์กร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระด้านความคิดในการวางแผนการทำงานของตนเองอย่างสร้างสรรค์ สามารถนำแนวคิด วิธีการ รูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด ทำให้เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่และมีคุณค่ามากขึ้น และมีความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ วิธีการใหม่ๆ ได้หลากหลายรูปแบบหลากหลายแง่มุม สอดคล้องกับ นิกัญชลา ล้นเหลือ (2554) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการคิด การทำสิ่งใหม่ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาศัยหลักการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้ และประสบการณ์เดิม และสอดคล้องกับงานวิจัยของปริวัฒน์ ยืนยิ่ง (2563) ได้ทำการวิจัยกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยองค์กร ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้นและปรับปรุงสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ นำระบบเครือข่ายและระบบเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการบริหารความเสี่ยง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบผลลัพธ์บนความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น กล้าดำเนินงานบนความเสี่ยงที่ยอมรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรม รวมถึงมีกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นระบบและต่อเนื่อง มีการวางแผน กำกับ ติดตามกระบวนการดำเนินงานต่างๆ เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร และมีการร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน สอดคล้องกับ จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล (2555) กล่าวถึง ผู้นำเชิงนวัตกรรมในองค์กรควรมี แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยง โดยส่งเสริมให้ทีมงานทุกคนมีอิสระในการคิดและกล้าทำบนความเสี่ยงที่พอรับได้ โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่ต้องใช้ในการสร้างนวัตกรรมนั้นๆ และ แสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ทำการวิจัยกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก-มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการควบคุมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะทำให้สถานศึกษาเกิดความเสียหาย มีการประเมินผลและรายงานผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนงานตามเวลากำหนด สามารถพิจารณา ไตร่ตรอง ประเมินสถานการณ์หรือผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจเพื่อให้นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมองค์กร และมีการกำกับ ตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง มีการเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในองค์กร และมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา สอดคล้องกับ ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ คือ กระบวนการสร้างบรรยากาศให้เกิดการแปลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่ายเกิดการพูดคุย ปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่ได้พบปะ เห็นหน้าและพูดคุยสื่อสารกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา กันถิน (2560) ได้ทำการวิจัยกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 มีการสร้างบรรยากาศในการสร้างองค์กรนวัตกรรม โดยรับรู้ถึงศักยภาพของโรงเรียนตนเอง ผู้บริหารมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการสนับสนุนให้ครูหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความรู้ให้กับตนเองอีกทั้งสถานศึกษายังมีการสรรหาอุปกรณ์เครื่องมือให้กับ ผู้เรียนได้เข้าถึงเทคโนโลยีได้อย่างสะดวก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ปรากฏผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการประเมินของครูผู้สอน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในกลุ่มสหวิทยาเขตบัณฑูรสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ตามการประเมินของครูผู้สอน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความตื่นตัวมองการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ยอมรับและเตรียมการรับเมื่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันได้อย่างดี

2. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับนวัตกรรมที่พัฒนาร่วมกัน

3. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการใหม่ ๆ ได้หลากหลายรูปแบบหลากหลายแง่มุมให้สอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กร

4. ด้านการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการร่วมกันวางแผนบริหารความเสี่ยงในการนำนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ขึ้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์นอกเหนือจากแผนการดำเนินงาน

5. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

กชรัตน์ ทวีวงศ์. (2553). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

โกวิท ฉวีรักษ์. (2551). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดกาฬสินธุ์.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ขวัญชนก โตนาค. (2556). ***การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2556). ***คุณลักษณะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรม.*** มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

จีราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). ***ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชัชชัย อุปสรรค์. (2558). ***ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). ***ภาวะผู้นำในองค์การ.*** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

บุญชุม ศรีสะอาด. (2556). ***การวิจัยเบื้องต้น.*** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปวีณา กันถิน. (2560). ***ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5.*** การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2559). ***รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา***. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

พิสิฐธวัฒน์ กลิ่นไธสงค์. (2559). ***การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา.*** วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2551). ***การเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้.*** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ภารดี อนันต์นาวี. (2557). ***หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.*** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์มนตรีจำกัด.

ภิรญา สายศิริสุข. (2561). ***ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตปัญจภาคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.*** การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิทยากร ยาสิงห์ทอง และกนกอร สมปราชญ์. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. **วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยของแก่น**, ปีที่ 11 ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน.

เวียงวิวรรธน์ ทำทูล. (2557). ***ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.*** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยขอนแก่น.

สุกัญญา แช่มช้อย. (2555). ***แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.*** วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบูลย์. (2553). **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประสาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Ailin, M. and Lindgren, P. (2008). ***Innovation Leadership in Danish SMEs. In Management of Innovation and Technology,*** 2008. ICMIT 2008. 4th IEEE International Conference on 21-24 September 2008, 98-103.

Owen, S. (2015). ***Innovative leadership for 21st century skill-building: the principal's role in establishing futures-oriented teacher and student learning cultures and practices.*** Paper presented to learner conference, Madrid, Spain.

Sharma, P. (2551). ***Innovative-Leadership***. Retried from http://www.scribd.com/doc/4705971/Jnnovative-Leadership.

Yukl, G. 2006. ***Leadership in Organization.*** (6th ed). New Jersey: Pearson Education, Inc.

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

Administration of School Administrators in Phanat Nikhom Group 4 Under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2

ภารดา ผ่องแผ้ว
Parada Pongpaeo
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University
e-mail: 6353100017.edu@bkkthon.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และ 2) เปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ และระดับการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรประกอบด้วย ครู กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 จำนวน 158 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 จำนวน 113 คน ด้วยการเปิดตารางเครซี่และมอร์แกน และดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงาน, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the administration of the administrators in Phanat Nikhom School Group 4 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2; and 2) to compare the administration of the administrators of the Phanat Nikhom 4 School Group under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 classified by experience. and education level.

Research methodology was descriptive research. The population included teachers, totaling 158 teachers in Phanat Nikhom School Group 4 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. Sample included 133 teachers, randomized by Simple Random Sampling.The instrument used for data collection was a 5-point rating scales questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, Standard Deviation, and t-test.

Major findings were: 1) the administration of school administrators in Phanat Nikhom School Group 4 under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, in the overall and all aspects were

at high levels; and 2) to compare the administration of school administrators in Phanat Nikhom 4 School Group under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, classified by experience, and education level, classified by age and educational level, the overall aspects, they were not different.

Keywords: Administration, School Administrators

บทนำ

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) มุ่งพัฒนาให้คนไทยทุกช่วงวัย เป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดีครอบครัวอบอุ่น เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมถึงมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพรวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560: 15)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดภาระงานออกเป็น 4 งาน คือ งานด้านการบริหารงานวิชาการ งานด้านการบริหารงานงบประมาณ งานด้านการบริหารงานบุคคล และงานด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งบุคลากรในโรงเรียนมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามขอบข่ายงาน ดังนี้ 1) งานด้านการบริหารงานวิชาการ มีหน้าที่ จัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ โดยพยายามบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสมนำหลักสูตรไปใช้ มีการนิเทศการใช้หลักสูตร ติดตามและประเมินผลและปรับปรุง และพัฒนาหลักสูตรตามความเหมาะสม 2) งานด้านการบริหารงานงบประมาณ มีหน้าที่ บริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบ รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหาร ใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน 3) งานด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งสะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) งานด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานทั่วไปมีหน้าที่บริหารจัดการในด้านอาคารสถานที่ งานสารสนเทศ งานพัสดุ งานสหกรณ์ และดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยทั่วไปภายในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ดำเนินการบริหารภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารงานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดโรงเรียนในกลุ่มพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 15 โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนบ้านหนองข่า โรงเรียนวัดหนองสังข์ โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง โรงเรียนบ้านหนองไผ่ โรงเรียนบ้านหนองไผ่แก้ว โรงเรียนบ้านสระนา โรงเรียนบ้านเขาอำนวยสุข โรงเรียนบ้านไร่เสธ์ โรงเรียนวัดแปลงเกต โรงเรียนวัดนาวังหิน โรงเรียนบ้านน้ำซับ โรงเรียนวัดทรงธรรม โรงเรียนบ้านทรายมูลโรงเรียนวัดหนองปรือ (สามัคคีราษฎร์บำรุง) โรงเรียนวัดอัมพวนาราม

มีการบริหารจัดการศึกษาตามภารกิจที่สถานศึกษาต้องรับผิดชอบ 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งการบริหารวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา สถานศึกษาต้องสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล รวมทั้งพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ให้มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารแบบ

มุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้งหารายได้จากการบริการมาบริหารจัดการเพื่อผลประโยชน์ทางการศึกษา ซึ่งส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีแก่ผู้เรียน การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถมีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ จึงจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า งานทั้ง 4 ฝ่ายในโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาะงานด้านวิชาการ ซึ่งตั้งเป้าประสงค์ไว้ที่ 80 แต่ไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้ร้อยละ 78 และไม่มีการแบ่งงานตามภาระหน้าที่ที่ชัดเจน งานที่ออกมาในแต่ละด้านไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้และไม่มีการเตรียมการรองรับกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ยังพบว่าในแต่ละปีมีครูยื่นเรื่องขอย้ายโรงเรียนเสมอ มีเรื่องราวร้องเรียนและการสอบสวนเกี่ยวกับการกระทำผิดของข้าราชการครูซึ่งสาเหตุเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของครู และผู้บริหารโรงเรียนอันก่อให้เกิดเป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาการจัดการเรียนการสอน เกี่ยวกับเรื่องหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน การเพิ่มพูนความรู้โดยการอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนางานในหน้าที่หรือปัญหาการพัฒนาบุคลากร การขาดครูที่มีความรู้ความชำนาญโดยตรง การสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงปัญหางานธุรการ การเงินการพัสดุที่เกิดจากการปฏิบัติผิดระเบียบ การทุจริต หรือการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลกระทบกับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2561 โรงเรียนบ้านหนองข่า, 2562)

จากปัญหาต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ว่ามีการบริหารงานใดบ้างเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงงานนั้น ๆ และเพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้โรงเรียนเกิดคุณภาพในทุกด้านต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ และระดับการศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันในกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีการประเมินต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

2. ครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงสถานศึกษาแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 32) ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในปีการศึกษา 2564 จำนวน 15 โรงเรียน ครูผู้สอนจำนวน 158 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูผู้สอนในกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย 1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (1) 1-10 ปี และ (2) มากกว่า 10 ปี 2) ระดับการศึกษา ได้แก่ (1) ปริญญาตรี และ (2) สูงกว่าปริญญาตรี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 ในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546: 32)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดสำรวจรายการ (Check List) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรอิสระ 2 ตัว ได้แก่ ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) มี 5 ระดับ (1-5) ใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรตาม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านที่ 4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

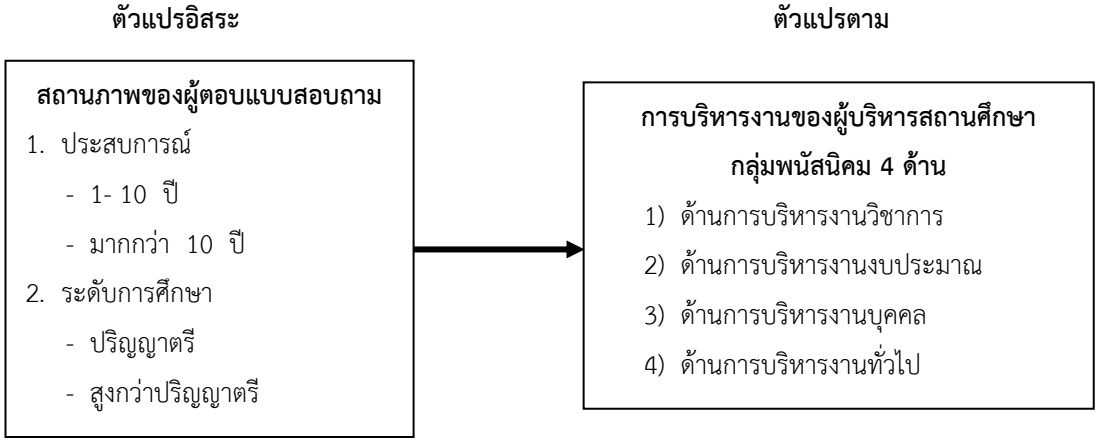
5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 วิเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูในกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยการหาคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยการหาคะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ และระดับการศึกษา วิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent t-test ในการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์ และระดับการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผลการวิจัย

1. ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูในกลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 67.26 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 32.74 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 69.91 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 30.09

2. ตอนที่ 2 ผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.07, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.31, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D. = 0.33) ด้านการบริหารงบประมาณ (ค่าเฉลี่ย = 3.99, S.D. = 0.45) และด้านการวิชาการน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.83, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

3. ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ และระดับการศึกษา การเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-10 ปี กับมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีเจตคติต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสองกลุ่ม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารทั่วไป ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย มุ่งศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาแปลผลได้ดังนี้

1. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เรียงลำดับ คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐให้ได้รับการศึกษา ค้นคว้า พัฒนา มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในด้านการบริหาร และศึกษาในระดับปริญญาโทเพิ่มขึ้น จึงเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารได้ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง ประกอบกับผู้บริหารได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะความเป็นผู้นำของตนเองจนสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ จนเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน นอกจากนี้กระทรวงศึกษาธิการยังมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสายการบริหารให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลโดยบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นการรวมการบริหารงาน 6 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบุคลากร งานกิจการนักเรียน งานธุรการการเงิน งานอาคารสถานที่ และงานสัมพันธ์กับชุมชนมาจัดหมวดหมู่ใหม่ให้กระชับและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล การบริหารงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการบริหารงานโดยองค์กรคณะบุคคลทำงานร่วมกันเป็นทีมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ ใจไว (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านบริหารงานทั่วไป และเมื่อพิจารณารายด้าน พบดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับงานด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ โดยบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยการความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมานนท์ จันทร์เจียม (2558) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา

โรงเรียนในกลุ่มภูเกลือใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเกลือใต้ อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญทุกกระบวนการขั้นตอน ตั้งแต่การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อสรรหาการบริหารบุคคลและกระบวนการพัฒนา การสร้างและส่งเสริมขวัญในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเกิดปัญหาครูสามารถยึดผู้บริหารเป็นที่พึ่งได้ และให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็นในการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี ดวงสิน (2555) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า ระดับ ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารของโรงเรียนเทศบาล 1 ตลาดเก่า สังกัดเทศบาลเมืองกระบี่ ตามขอบข่ายการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่สาม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมและวางแผน การจัดทำแผนงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การอนุมัติงบและเบิกจ่ายเป็นไปในรูปคณะกรรมการทำให้ความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ มีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากองค์กรและสถาบันต่าง ๆ การตรวจสอบและติดตามและประเมินผลการใช้และบุคลากรทุกคนร่วมกันระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การสรรหา การดำเนินงานด้านงบประมาณ ต้องเป็นไปตามนโยบายภาครัฐ เพื่อใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรกร มิ่งขวัญ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็กจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.4 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา การบริหารวิชาการ การส่งเสริมจัดทำแผนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ การจัดอบรมหรือนิเทศให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดทำแผนการเรียนรู้ การกำหนดวิธีการวัดและการประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา การรายงานผลการเรียนของนักเรียนที่มีความถูกต้อง ด้านการบริหารงานวิชาการ และการจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์ ที่ใช้ในการเรียนการสอนจัดหาไว้ให้เพียงพอต่อจำนวนของนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจงศักดิ์ สถิตน้อย (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียนบ้านศรีทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-10 ปี กับมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมไม่แตกต่าง

กัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่ม มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน ในด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่มีประสบการณ์น้อย ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และอาจยังยึดติดกับความคิดตนเองเป็นหลัก ทำให้มีโอกาสเกิดความขัดแย้งกับผู้บริหาร ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับครูที่มีประสบการณ์มาก อาจเข้าใจผู้บริหารมากกว่าและเมื่อเกิดความขัดแย้งก็สามารถปรับให้เข้ากับการบริหารงานของผู้บริหารได้ดีกว่า จึงมีระดับเจตคติด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารทั่วไปแตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชญ์วริญ พงษ์พัฒนปรีชา (2560) เรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านบางกะปิ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบ้านบางกะปิ สังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารงานสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุภาพร สิงห์หยอง (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป 2) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่จบปริญญาตรีกับจบสูงกว่าปริญญาตรี มีเจตคติต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทั้งสองกลุ่มมีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารทั่วไป ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูที่จบปริญญาตรีมีองค์ความรู้ มีความคิดเห็นต่อบทบาทการบริหารงานของผู้บริหาร และมีมุมมองในการทำงานแตกต่างกันกับครูที่จบสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ สุดาวัลย์ แซ่เตียว (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนัก งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากและความพึงพอใจระหว่างครูที่มีประสบการณ์มากกับ ครูที่มีประสบการณ์น้อยต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวมด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานงบประมาณแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิต และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ หล่อเงิน (2559) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารวิชาการตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนพนัสนิคม 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นการศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ จัดอบรมหรือนิเทศให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดทำแผนการเรียนรู้, มีแหล่งสำหรับให้ครูค้นคว้าเพิ่มพูนความรู้ในเนื้อหาที่สอนและสนับสนุนให้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมหรือนิเทศให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดทำแผนการเรียนรู้ ควรมีการนำหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นเข้ามาพัฒนาและบูรณาการเพิ่มขึ้น และควรมีการจัดการประชุมกลุ่มสาระเพิ่มขึ้น และควรสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์ให้กับครูและนักเรียน

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยอีกด้านหนึ่ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ การประมวลปัญหาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปสู่การแก้ไขอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีแผนการ หรือแนวทางการปฏิบัติไว้รองรับปัญหาหรือเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น เพื่อที่จะได้มีแนวทางนำไปสู่การแก้ไขอย่างรวดเร็ว ควรมีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ควรให้ความสำคัญในเรื่องการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา ให้ผู้เกี่ยวข้องศึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น และเห็นความสำคัญเพื่อระดมทรัพยากรศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ติดต่อสื่อสารกับชุมชน สร้างศรัทธาและความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือของชุมชนที่มีต่อสถานศึกษา และควรมีการจัดสรรงบประมาณให้ครอบคลุมทุกกิจกรรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป มีดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอื่น ๆ ที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

2. ควรศึกษาการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีงบประมาณ ซึ่งจะได้นำผลการวิจัยนั้นไปใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารในแต่ละด้านให้เหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กนกพร สุทธิประภา. (2557). ***ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอกระทุ่มแบน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.*** สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545.*** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). ***พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545.*** กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

เกศร จันทร์กำเนิด. (2556). ***ศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนวัดป่าประดู่ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

แก้วตา ไทรงาม, ประชุม โพธิกุล, เวช มงคล และณรงค์ ดาวเจริญ. (2548). ***ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้.*** กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ. (2549). ***สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ.*** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จรุณี เก้าเอี้ยน. (2557). ***เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ.*** สงขลา: ชานเมืองการพิมพ์.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). ***ทฤษฎีแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา.*** กรุงเทพฯ: บุ๊ค พอยท์.

จารุวรรณ หล่อเงิน. (2559). ***ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.*** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

Anello, F. R. (1996). Behaviors and attitudes of teachers and principals conceming effective supervision. ***Dissertation Abstracts International***. 56, 2941-A.

Bernard, Chester I. (1968). ***The Function of the Executive. Cambridge, Massachusetts: Harward University Press.***

Borquist, L.C. (1987). *Job Satisfaction of administrators in a public suburban school.* ***Dissertation Abstracts International.*** 2, 260-A.

Dessler, Gary. 2004. ***Management: Principles and Practices for Tomorrow's Leaders. Edition 3.*** Florida: UG/GGS Information Services.

Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). ***Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to theory and research.*** Reading, MA: Addison-Wesley.

Foster, C. R. (1952. ***Phycology for Life Adjustment.*** Chicago: American Technical Society.